الجديد فى التشريعات الوظيفية



● العدد ١٢٢ ● يناير ٢٠٠٩ ● (مجلة علمية ربع سنوية ـ يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة)



د. غالى فى حديث خاص:

لأول مرة .. إنشاء نظام لتأمينات البطالة

الاقتصاد المصرى قادر على التعامل مع تداعيات الأزمة المالية العالمية

د صفوت النحاس:

الجهاز أول جهة حكومية فى الشرق الأوسط تحصل على شهادة الجودة الدولية فى الموارد البشرية

لجنة الشفافية: الفساد له آثار وخيمة على مسيرة الإصلاح والتنمية

هل يخضع المقابل النقدى لرصيد الأجازات للضرائب؟

كيفية حساب مكافآت الأساتذة المتفرغين

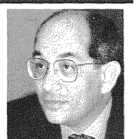
كيف تتعلم مهارات التفكير؟



مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

العدد ١٢٢ • السنة ٢٧ • يناير ٢٠٠٩ م

فى هذا العدد







رئيس مجلس الإدارة ورئيس التحرير
د. صفوت النحاس

مدير التحرير
جمال سيد عبد العال

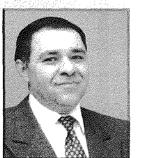
إخراج فنى
عادل محمد حسن

المراسلات:
توجه المراسلات باسم مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية - الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة:
١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة
رقم البريد: ١١٧٦٣.
تليفاكس: ٢٢٦٠٢٠٨٣

البريد الالكترونى
CAOA-CAOA64@YaHOO.COM

رقم الايداع بدار الكتب: ٦١٢٩
طبعت بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة

القيادة أساس النجاح





إن الحاجة للقائد تكمن في قدرته على توحيد جهود الأفراد وتوجيهها لتصب نحو تحقيق الهدف ، مما يسهل من مهام الأفراد ، ولكننا بشر، وبالطبع أكثر المخلوقات تعقيداً من الناحية الفكرية، تبعاً لاختلاف نمط وقدرة كل فرد على تأويل الأمور والخروج بنتيجة .

وقد يخطئ البعض فيظن أن القيادة وصفة سحرية، خص الله بها إنساناً دون غيره، بل على العكس من ذلك يمكن لكل فرد أن يكون قائداً بشيء من الحنكة والبراعة، وقليل من الموهبة، ولعل البعض قد يولد مؤهلاً للقيادة، ولكن تظل القوة في الإصرار على بلوغ الهدف، ومن هنا يمكن التفريق بين الفرد الذي يصلح أن يكون قائداً، والآخر الذي يفتقد هذه القدرة.

والقيادة ليست مجموعة من القواعد يمكن لفرد أن يحفظها عن ظهر قلب ليصبح قائداً عظيماً، الأمر مختلف تماماً فطبيعة كل قائد تختلف عن الآخر، وكل منهم ناجح في عمله، ولكن يمكن القول: إن هناك محددات يمكن أن يشترك فيها قائد مع آخر بالطموح .. يمكنك القيادة إذا كنت تكتنز شيئاً من الطموح لتصبح مديراً ناجحاً، فما عليك إلا أن تحاول وبشيء من الإخلاص والولاء أن تصبح مثالاً لغيرك يحتذى به في القيادة.

وبالطبع لكي يعيش الإنسان ويمكنه أن يجد ويكد ليربح وينجح يجب أن يكون متفائلاً، ويصغي للآخرين ويستمع لأفكارهم، ويتوقع دائماً أخباراً سعيدة، لكي لا يصاب بحالة من الكآبة التي تؤدي به حتماً للفشل الذريع، وإذا كنا نتحدث عن أفضل القياديين فلابد أن نصوغ الفوارق البسيطة بين قائد وآخر.

ولعل أنجح القادة من يهتمون بكل من يعمل معهم ويقيمون له وزناً، فيبدون اهتماماً حقيقياً بكل ما يفعله العاملون، مما يجعل العاملين راضين عن أنفسهم وعن قائدهم، علاوة على ذلك فإن القادة الناجحين لا يقيمون الحواجز بينهم وبين موظفيهم، ولا يغلقون الأبواب في وجوههم.

كما أن القائد الحقيقي هو من يحاول أن يبتدع أسلوباً مختلفاً في العمل، ولا يقول :"لا يمكننا أن نسلك هذا الطريق" إن لم تكن لديه الأسباب المقنعة. وكذلك فالقائد مستعد دائماً لاتخاذ القرارات، وإذا كنت لا تعلم بأن هذا يتطلب كثيراً من الشجاعة فإنك -بالتالي- لا تعلم كيف تكون مديراً ناجحاً.

فلكي تكون مديراً صالحاً عليك بالاستماع إلى الرأى الآخر ومناقشة واختيار المناسب منه لتطبيقه فهذا الاسلوب يزرع روح المحبة والخوف على العمل، في حين أنها عنصر أساسى في الخروج بأفضل البدائل لحل أي مشكلة قد تواجه الإدارة، والقائد الناجح بحق يحمل العديد من المبادئ التي ترسخ لنجاحه وتبقيه دائماً في المقدمة، وهناك حكمة تقول: "الوصول إلى القمة سهل.. ولكن الصعوبة في المحافظة عليها" إذن فللمحافظة على النجاح في القيادة والترقي إلى ما هو أفضل على الفرد أن يتبع مبدأ في عمله . بل يجب أن يكون في حياته . وهو مبدأ "الشورى". والعدل في توزيع الأدوار ، فإن تأثير قراراتك هذه ينعكس على جميع العاملين. لذا فإن من الأهمية بمكان أن تكون عادلاً. وأن تكون ثابتاً غير متقلب المزاج ، فاليوم جد وغدا لهو، مما قد يؤدي إلى ردود أفعال سيئة لدى الموظفين تعود بنتائج أسوأ على العمل؛ فقد يخطئ العاملون أحياناً لرغبتهم في حماية أنفسهم من المدير ، لأنهم يتوقعون الأسوأ، فيرتكبوا مزيداً من الأخطاء، إذ يتصورون أن المدير سيبالغ في عقاب الموظف على خطأ صغير في حين يتجاهل مشكلة أكبر.

ولا تخلو إدارة من روح المحبة بين العاملين القائمة على الود والتعاون والتواضع إلا وباءت بالفشل، فعليك أن تكون دائماً متواضعاً تتحدث مع الجميع وتستمع إلى الجميع، واثقاً بنفسك، دون غطرسة، ومعتمداً على الذات دون تعال.

د. غالى فى حوار خاص «للتنمية الإدارية» :

الاقتصاد المصرى قادر على التعامل مع تداعيات الأزمة المالية العالمية

لأول مرة.. إنشاء نظام لتأمينات البطالة وزيادة المعاش سنويا لمواجهة معدل التضخم

مع تطورات الأزمة المالية العالمية وتشعبها في قارات العالم . والمخاوف من انزلاق الاقتصاد العالمي إلي الركود ، وما شهدناه من إعلانات متوالية عن خطط إنقاذ سريعة وآلاف المليارات من الدولارات التي تضخ في الأسواق والجهاز المصرفي والتي زادت حتي الآن عن التريليون ونصف التريليون دولار فان الأنظار كلها تتطلع إلي الدكتور يوسف بطرس غالي وزير المالية بحثا عن المخرج من كل هذا . فهو بحكم رئاسته للجنة السياسات المالية والنقدية بصندوق النقد الدولي أصبح من مسئولياته الإشراف على حركة الاقتصاد العالمي، وبلورة رؤية لإعادة صياغة النظام المالي والاقتصادى العالمى وذلك بالتعاون مع التكتلات الاقتصادية المؤثرة فى العالم.

وكما قال أحد ممثلي الدول الأعضاء في اللجنة المالية أن خبرة الدكتور يوسف بطرس غالى وكفاءته في التعامل مع المشاكل الاقتصادية فى مصر ودرايته بأمور الاقتصاد العالمي هو ما يحتاجه صندوق النقد والاقتصاد العالمى الآن.

في بداية حوارنا مع الدكتور يوسف بطرس غالي أكد أن تأثيرات الأزمة المالية العالمية علي الاقتصاد المصري خلال العام الحالى ستكون محدودة بفضل حزمة الإجراءات المالية التي اتخذتها الحكومة وما قامت بضخه من أموال واستثمارات تقدر بنحو ١٥ مليار جنيه في الاقتصاد، بالإضافة إلي بدء تنفيذ مشروعات عامة بنظام الشراكة بين القطاعين العام والخاص تزيد استثماراتها على ١٥ مليار جنيه تنفذ خلال الثلاث سنوات المقبلة ، وهذه الحزمة من الإجراءات الحكومية تستهدف تعويض تباطؤ حركة الصادرات المصرية والتراجع المتوقع في حجم الاستثمارات الأجنبية المباشرة .

انجازات:

وأشار الوزير إلي أن ما حققه برنامج الإصلاح الاقتصادي من انجازات سيساعدنا علي تجاوز تلك الأزمة كما تجاوزنا أزمة الارتفاع الحاد في أسعار السلع

ضخ ١٥ مليار جنيه استثمارات لمواجهة الأزمة المالية وأكثر من ١٥ مليار جنيه استثمارات مشتركة بين القطاعين العام والخاص

أجرى الحوار: نوال بيومى - جمال سيد عبد العال

الغذائية والمنتجات البترولية المختلفة خلال الأشهر الماضية والتي رفعت فاتورة الدعم بأكثر من ٥٠٪ ، وبنظرة سريعة علي مؤشرات الاقتصاد الكلي سنلمس بوضوح حجم هذا الانجاز فخلال العام الماضي بلغ معدل نمو الاقتصاد المحلي ٧,٢٪ للعام الثاني على التوالي، مقابل ٤,١٪ في عام ٢٠٠٣/ ,٢٠٠٤ كما أرتفع متوسط دخل الفرد الحقيقي بنسبة ٥,٢٪ بحسب النتائج المبدئية لعام ٢٠٠٧/٢٠٠٨، وذلك مقارنة مع ٢,١٪ فقط خلال عام ٢٠٠٣/ ,٢٠٠٤ كما تراجعت معدلات البطالة لتبلغ ٨,٤٪ في الربع الأخير من العام المالي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ انخفاضا من ١١,١٪ في عام ٢٠٠٣/ ,٢٠٠٤

وأضاف د. غالي أن قوة الاقتصاد المصري تكمن في استقرار عجز الموازنة والتي تبلغ نسبتها ٦,٨٪ من الناتج المحلي الإجمالي، واستقرار سعر صرف الجنيه أمام الدولار، كما تبلغ الاحتياطات الدولية ٣٤ مليار دولار، كما يوجد فائض في الحساب الجاري بالموازنة العامة أما مستويات الدين المحلي والخارجي فهي في الحدود العالمية الآمنة.

وقالإن الموازنة العامة قادرة على التعامل مع تبعات الأزمة المالية العالمية خلال العام المقبل، حيث سيتم توجيه أي وفر يتحقق نتيجة تراجع الأسعار عالميا للسلع الغذائية والمنتجات البترولية المختلفة للإنفاق على مشروعات استثمارية جديدة، كما سيتم إجراء أية تعديلات لازمة لهيكل التعريفة الجمركية لتحفيز النشاط الاقتصادي والإنتاج المحلي، أو لخفض الأعباء المعيشية على المواطنين. وستظل المشتريات الحكومية داعمة للطلب المحلي، ومنحه الأولوية في توفير متطلبات تشغيل دولاب العمل الحكومي. واستمرار العمل في توفير الموارد اللازمة لمراجعة مستويات الأجور وتطويرها، بما يتماشى مع المتغيرات الاقتصادية، والحفاظ على مستويات المعيشة.

أموال ساخنة:

وأوضح الوزير أن حزمة الإجراءات تشمل زيادة الإنفاق العام بالموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية بنحو ١٢ مليار جنيه منها مليار جنيه دعما لمدة عام من يناير المقبل لمقابلة ضريبة المبيعات علي السلع الرأسمالية من خلال إعفاء المستثمرين من الضريبة علي مشترياتهم من السلع الرأسمالية و١٢٠٠ مليون جنيه في صورة تخفيض في جمارك المواد الوسيطة والسلع الرأسمالية لتحفيز المستثمرين علي التوسع وضخ استثمارات جديدة.

مع زيادة المخصصات المالية للجهات العامة المختلفة بالموازنة العامة بقيمة ١١,٣ مليار جنيه منها مليار جنيه لهيئة الطرق والكباري ومليار ونصف المليار جنيه للجهاز التنفيذي لمياه الشرب



والصرف الصحي و٣,٥ مليار جنيه للهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحي ونحو ٢,٦ مليار جنيه مخصصات إضافية لوزارة التجارة والصناعة توجه لزيادة دعم الصادرات بنحو ٢ مليار جنيه و٤٠٠ مليون جنيه لدعم المناطق الصناعية بالدلتا و٢٠٠ مليون جنيه لدعم البنية الأساسية لقطاع التجارة الداخلية و٨٠٠ مليون جنيه لمشروعات التنمية المحلية بالمحافظات و٤٠٠ مليون جنيه لوزارة الصحة والسكان توجه لمشروع بناء الوحدات الصحية الأساسية و١٥٠ مليون جنيه لهيئة الأبنية التعليمية لتمويل مشروع بناء المدارس و١٨٢ مليون جنيه لوزارة التنمية الإدارية، تخصص لمشروع تطوير صرف السلع والخدمات المدعمة "بطاقة الأسرة".

وأضاف الوزير أن الهيئات الاقتصادية ستزيد مخصصاتها المالية بنحو ٦٠٠ مليون جنيه حيث سيتم زيادة المخصصات المالية للهيئة القومية للسكك الحديدية بقيمة ٤٠٠ مليون جنيه و هيئة موانئ البحر الأحمر بقيمة ١٥٠ مليون جنيه

٦٠٠ مليون جنيه زيادة في المخصصات المالية للهيئات الاقتصادية

وهيئة ميناء بورسعيد بقيمة ٥٠ مليون جنيه.

الأزمة عالميا:

وحول تأثيرات الأزمة عالميا أكد الوزير أن الاقتصاد العالمي يتمتع بالقواعد الأساسية والمؤسسات اللازمة للخروج من الأزمة مشيراً إلى أهمية وضرورة قيام الدول والمؤسسات الدولية بتنسيق سياساتها واتخاذ السياسات الملائمة لمواجهة الأزمة.

وقال إن الإجراءات والحزم المالية التي أعلنت عنها مختلف الدول لمواجهة الأزمة المالية بلغت قيمتها نحو ١,٥ تريليون دولار وكانت ضرورية لإخماد الأزمة المالية أو على الأقل عدم تفاقمها، كما أن التنسيق بين الإجراءات التي تمت على مستوى السياسات النقدية واستهدفت زيادة السيولة في الأسواق العالمية سمحت بتكامل السياسات لتأتى بنتائج فعالة.

وأضاف الوزير أن معدل نمو الاقتصاد العالمي متوقع أن يسجل ٣٪ العام الحالي تحققها الدول الناشئة في حين أن معدل النمو الاقتصادي في الدول الكبري يتوقع أن يصل صفرا أو يكون بالسالب . وبسبب الأزمة فان معدل النمو المتوقع حاليا سيتراوح بين ٦٪ و٧٪ وهذه نسبة آمنة وهذا التراجع ليس لأسباب داخلية ولكن بسبب تباطؤ الطلب العالمي علي السلع والخدمات وهو ما سيؤثر سلبا علي كل الدول بنسب مختلفة. فمثلا الصين كان معدل النمو المستهدف ١٢٪ ومتوقع أن يحقق ٩٪ فقط بسبب الأزمة أيضا فان معدل نمو الاقتصاد الأمريكي متوقع أن يسجل صفرا خاصة وان تباطؤ معدلات نموه بدأت منذ عام ٢٠٠٧

٤ مزايا:

وحول الجديد الذي يقدمه مشروع قانون التأمينات الاجتماعية الموحد قال الوزير إن المشروع يقدم ٤ مزايا أساسية هي تخفيض نسب الاشتراكات الحالية والتي تقدر بنحو ٤١٪ من

إجمالي الأجر بحيث تواكب المعدل العالمي الحفاظ على الأسس الحالية لتوريث المعاش،إنشاء نظام معاشات شيخوخة على أساس الحسابات الشخصية للمؤمن عليهم ، ربط المعاش بنص قانوني يسمح بزيادته سنوياً لمقابلة التضخم، وهذه المبادئ ترجمة حقيقية للبعد الاجتماعي الذي يحرص علي تحقيقه الرئيس مبارك وحرصه علي حماية محدودي الدخل.

كما يضمن النظام الجديد حداً أدنى للمعاش لكافة المواطنين فوق سن المعاش ودون اشتراط الاشتراك أو المساهمة في النظام. كذلك فإن النظام الجديد يهدف إلى منح معاشات كافية في حالة الشيخوخة مع ضمان أن يكون المعاش بمثابة استبدال حقيقي للأجر الأخير قبل التقاعد ويتم ذلك من خلال احتساب المعاش على أساس الأجر الحقيقي للعاملين وليس الأجر الخاضع كما هو الحال في النظام الحالي.

لأول مرة:

وقال د. غالي انه لأول مرة سيتم وضع نظام للتأمين من البطالة وإدارته عن طريق نظام الحسابات الشخصية لكل مؤمن عليه، ونظام الحساب التكافلي لإجمالي المؤمن عليهم مع سريان أحكام تأمين البطالة على جميع المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون بمن فيهم العاملون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ، وذلك فيما عدا العاملين الذين يستخدمون في أعمال عرضية أو مؤقتة وتخفيض تكلفته وتصرف دفعات التعويض من الحساب الشخصي للمؤمن عليه خلال فترة التعطل عن العمل ، مع وضع الحوافز التي تدفع المؤمن عليه إلي سرعة البحث عن عمل. فإن لم يكف الحساب الشخصي لسداد تلك المزايا يتم استخدام الحساب التكافلي لسدادها، وفى حالة استحقاق الحقوق التأمينية يصرف للمؤمن عليه رصيده المتبقي من الحساب الشخصي دفعة واحدة إن وجد ، كما يصرف هذا الرصيد للورثة الشرعيين في حالة وفاة المؤمن عليه.

مشاكل النظام الحالي:

وحول مشاكل النظام الحالي للتأمينات الاجتماعية أشار الوزير إلي أن من أهم تلك المشاكل ضعف الملاءة المالية للنظام وعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته على المدى الطويل وقصور التغطية التأمينية ، فعلي سبيل المثال لا يمنح النظام الحالي معاشاً لمن تقل مدة اشتراكه بالتأمينات عن عشر سنوات، بالإضافة إلي ضعف العلاقة المباشرة بين الاشتراكات المدفوعة والمزايا الممنوحة مما يجعل الكثير من المستفيدين يشعرون بعدم تناسب المزايا الممنوحة مع حجم الاشتراكات التي دفعوها.

وأوضح الوزير أن وزارة المالية تستهدف خلال العام المقبل تحويل نظام التأمينات الاجتماعية من نظام يعتمد على الملفات الورقية إلى نظام يعتمد على الملفات الالكترونية بما يساعد على سرعة استخراج البيانات ، وتقليل خطر فقد المستندات الورقية مما سيقضى بشكل ملحوظ على مشكلات ضم المدد التأمينية وتواريخ الالتحاق وترك النظام.

ميكنة نظام التأمينات لتقليل مشكلات ضم المدة التأمينية

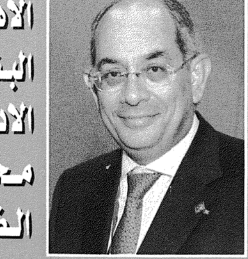
معاشات استثنائية:

وأكد الوزير أن اللجنة العليا للمعاشات الاستثنائية والتي تعقد اجتماعا كل ٣ أشهر يحكم عملها قواعد طبية واجتماعية واضحة فمثلا هناك معاش استثنائي لذوي الظروف الاجتماعية الحرجة التي يكون قيمة المعاش الذي يحصل علي رب الأسرة اقل من مائة جنية حيث يحصل رب الأسرة على معاش لأولاده في مراحل التعليم يتراوح بين ٢٠ إلي ٣٠ جنيها شهرياً لكل طالب ، وأضاف أن قواعد منح المعاشات الاستثنائية تسرى على العاملين في الحكومة و القطاع العام والمستحقين عنهم كما يمكن أن تسرى في نفس الوقت على العاملين في القطاع الخاص بشرط أن يكون لهم مدد عمل سابقة في الحكومة و القطاع العام لا تقل عن ثلاث سنوات حتى يمكن الاستفادة من المعاش الاستثنائي.

وقال الوزير انه تمت الموافقة خلال العام الحالي على إضافة ١١ مرضا يمنح المصاب بها معاشات استثنائية بجانب المعاش الأصلي له وهي ضيق القناة العصبية وضعف بعضلات الأطراف بأنواعها والجلطة بالمخ التي تؤدي إلي ضعف بأحد جانبي الجسم الأيمن أو الأيسر والقصور الذهني والذئبة الحمراء المصحوبة بتآكل المفاصل وهشاشة العظام والتليف الكبدي وفيروس سي، استئصال احدي الكليتين مع قصور في وظائف الكلية الاخري، بتر كف اليد أو الأصابع التي يحتاج إليها الشخص وتؤثر على قدرته الوظيفية، الانزلاق الغضروفي المصحوب بضعف الأطراف أو سلس بولي أو الانزلاق الغضروفي المرتجع، التشوهات العظمية بالأطراف والتي تعوق أداء حركات أو وظائف الشخص الطبيعية، حساسية الصدر التي تؤدي إلي الفشل الرئوي وأخيرا مضاعفات حالات السكر وما ينتج عنها من غرغرينا، لتشمل بذلك القائمة ٣٠ مرضا حاليا .

عجز بالموازنة:

وحول تقديرات العجز النقدي بالموازنة الحالية أشار إلي أن العجز النقدي في موازنة عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ بلغ ٦١ مليار جنيه تمثل ٦,٨٪ من الناتج المحلي الإجمالي مقابل ٧,٥٪ خلال العام السابق ، وبرغم أن الحكومة حرصت علي تخفيض تلك النسبة بواحد في المائة سنويا خلال الأربع سنوات الماضية بهدف تخفيض عجز الموازنة العامة على المدى المتوسط بحيث يصل إلى نحو ٣٪ فقط من الناتج المحلى الإجمالي في عام ٢٠١٠/٢٠١١، ألا أن التغيرات العالمية بداية من أزمة ارتفاع الأسعار عالميا التي عانينا منها خلال الأشهر الماضية وما أعقبها من أزمة اقتصادية ومالية عصفت باقتصاديات الدول الكبري فان السياسة المالية لمصر ستركز علي



الاهتمام بالعنصر البشرى ومستوى الاداء المهنى أحد محاور الاصلاح الضريبى

صرف رصيد الحساب الشخصي للمؤمن عليه دفعة واحدة وحوافز تأمينية لأصحاب الأعمال



مواجهة تلك الأزمات وتخفيف الأعباء علي محدودي الدخل والطبقة المتوسطة وسنسمح بزيادة عجز الموازنة ولكن بدرجة محدودة ومتوازنة مع هذه الأهداف ولمنع حدوث موجة تضخمية جديدة.

مشروع قانون الشراكة:

وبالنسبة لدور الوحدة المركزية لشراكة القطاعين العام والخاص فالوحدة تقوم برعاية مشروعات الشراكة التي يجري حاليا الأعداد لها في الوزارات المختلفة ، فهي بمثابة استشاري تلك الجهات في هذا المجال كما تقوم بتأهيل شركات القطاع الخاص الراغبة في دخول مجال الشراكة، كما انتهت الوحدة من إعداد مسودة مشروع قانون "تنظيم الشراكة مع القطاع الخاص" تمهيداً لإحالته إلى مجلسي الشعب والشورى، وذلك في أطار إستراتيجية الدولة لتشجيع وزيادة مشاركة القطاع الخاص فى خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ويستهدف مشروع القانون تحقيق العدالة بين القطاعين العام والخاص في فرص الاستثمار وتلافى مشاكل تطبيق القوانين الحالية وسهولة تنفيذ عقود ومناقصات الشراكة، مع تعظيم موارد الدولة، وضمان وصول أعلى مستوى من الخدمات العامة لجمهور المنتفعين مباشرة، كما يتضمن المشروع الأحكام العامة لتنظيم الشراكة، وتشكيل واختصاصات كل من اللجنة الوزارية لشئون الشراكة والوحدة المركزية للشراكة ، كما يشمل قواعد و إجراءات الطرح والترسية.

مشروعات الشراكة:

وحول تطور تنفيذ مشروعات شراكة القطاعين العام والخاص والتي أعلن عنها خلال الفترة الماضية قال الوزير أنه تم البدء في تنفيذ المرحلة الأولي من مشروع بناء ٢٢١٠ مدرسة حكومية حيث طرحت الهيئة العامة للأبنية التعليمية والتي تعد الجهة المسئولة عن عملية بناء المدارس والخدمات المتعلقة بها مناقصة لبناء ٣٤٥ مدرسة حكومية موزعة علي ١٨ محافظة في ٧ مناطق جغرافية، و تم الانتهاء من تأهيل عدد من المستثمرين للتقدم بعروضهم، وسوف يبدأ العمل فعليا في إنشاء المدارس في الربع الثاني من العام الحالى ٢٠٠٩ علي أن يتم تشغيلها في الربع الثاني من عام ٢٠١٠.

أيضا يجري حاليا تأهيل عدد من الشركات للمشاركة في مشروع إنشاء مستشفيات تعليمية بجامعة الإسكندرية والتي تشمل إنشاء مستشفى جامعي لأمراض النساء والتوليد بطاقة ٢٠٠ سرير كجزء من مجمع جديد للمستشفيات بسموحه يتضمن مستشفى للأطفال وآخر للطوارئ، وإنشاء بنك للدم، بالإضافة إلي إنشاء مستشفى جديد بطاقة ٢٢٣ سريراً بجانب مستشفى المواساة من أجل تقديم خدمات رعاية عالية التخصص (مراكز امتياز) ويشمل مركز أعصاب ومركزاً متخصصاً في المسالك البولية والكلى بما في ذلك مركز زراعة ونقل الكلى. ومدة المشروع نحو عشرين عاما وسيتم تنفيذه بالشراكة بين جامعة الإسكندرية والقطاع الخاص .

وسيكون القطاع الخاص مسئولاً عن تمويل وتصميم وإنشاء وتجهيز وصيانة المستشفيات وبنك الدم وتقديم الخدمات غير الإكلينيكية بها بالإضافة إلى بعض الخدمات التشخيصية طوال مدة العقد. على أن تكون الجامعة مسئولة عن توفير كافة الأنشطة الإكلينيكية والتعليمية وكذلك أنشطة البحث العلمي المتعلقة بالمشروع.

خلافات:

وحول تطور العمل بالإدارات الضريبية بما يواكب تطور التشريعات والقوانين الضريبية قال الوزير أن منظومة الإصلاح الضريبي احد محاورها الاهتمام بالعنصر البشري ورفع مستوي أدائه المهني بما ينعكس علي مستوى الخدمات الضريبية المقدمة للممولين وتخفيض حجم الخلافات والشكاوي وتدعيم جسور الثقة بين الإدارة الضريبية والمجتمع الضريبي وهذه السياسة كانت وراء جهود مصلحة الضرائب لإنهاء المنازعات الضريبية مع الممولين ، حيث تم خلال عام ٢٠٠٨ بحث ٧٠٢,٥ ألف حالة نزاع استطاعت اللجان الداخلية بالمصلحة إنهاء نحو ٥٠١ ألف حالة منها، كما تم التصالح في ٤٨٢٠ حالة خلال عام ٢٠٠٨/٢٠٠٧ منها ٤٤٢٩ حالة تصالح بالاتفاق . وقد بلغت الضريبة المحصلة في هذه الحالات نحو ٩٥,٥ مليون جنيه بخلاف التعويضات التي بلغت نحو ٩٤,٥ مليون جنيه.

وهذه السياسة نجحت في زيادة عدد الممولين المسجلين طوعا بسجلات الضرائب بنحو ٣٦٨,٦٠٤ ألف ممول جديد خلال العام الماضي فقط.

وفي رده حول أسباب تهافت الخريجين علي العمل بالمصالح الضريبية والجمركية التابعة للوزارة قال د. غالي أن وزارة المالية أعدت خططاً لرفع مهارات العاملين بجميع المصالح التابعة لها كما تم تطوير معظم مقار العمل بالإضافة إلي اعتماد هيكل إداري جديد لمصلحتي الجمارك والضرائب المصرية أيضا تم إعداد هيكل إداري جديد لمصلحة الضرائب العقارية وكل هذه الإجراءات ساعدت علي تحسن تعامل تلك الإدارات والهيئات مع الجمهور، وهو ما انعكس علي الصورة الذهنية عن العاملين بتلك الإدارات وأصبح العمل بها مصدر فخر. وفي النهاية يقول الدكتور يوسف بطرس غالي إن اختياره رئيسا للجنة المالية والنقدية بصندوق النقد الدولي ومن قبل اختياره عامين متتالين كأفضل وزير مالية في الشرق الأوسط إنما يعني نجاح السياسة المالية والاقتصادية التي نفذتها مصر والتي ارسي دعائمها الرئيس مبارك ، كما أن المنصب الجديد سوف يساعد مصر والدول العربية على المشاركة الفعالة في رسم السياسات المالية العالمية ، مشيرا إلي أن دور رئيس اللجنة التقريب بين وجهات النظر فى الدول المختلفة وبلورة رؤية مشتركة في مواجهة الأزمات العالمية.

د. صفوت النحاس في مؤتمر صحفى :

الجهاز أول جهة حكومية في الشرق الأوسط تحصل على شهادة الاستثمار فى الموارد البشرية

أعلن الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والادارة في المؤتمر الصحفى الذي عقد بمناسبة حصول الجهاز على الشهادة الدولية في الموارد البشرية

أن الجهاز يعتبر أول جهة حكومية تحصل على هذه الشهادة الدولية ويكون له الحق فى تقييم الجهات الحكومية الأخرى ومنحها شهادة الجودة فى مجال الاستثمار فى البشر، مما سيكون له أكبر الأثر على الجهاز الاداري للدولة .

وحصول الجهاز على هذه الشهادة - التى تستمر صلاحيتها ثلاث سنوات - جاء نتيجة جهد شاركت فيه أطراف متعددة بالإضافة إلى كافة العاملين بالجهاز .

بداية من موافقة رئيس مجلس الوزراء فى فبراير ٢٠٠٥ على قيام الجهاز بتأهيل العاملين به للحصول على علامة الجودة الدولية فى مجال الاستثمار فى البشر .

حيث تعاقد الجهاز من خلال تمويل أتاحته وزارة التعاون الدولى كمنحة من الاتحاد الأوروبى مع شركة تام للاستشارات والتى استقدمت مؤسسة تطوير الأعمال بالمملكة المتحدة Exemplas والمسئولة عن تقديم برامج مؤهلة لوزارات الخدمة المدنية على المستوى الدولى وبلغت تكلفة المشروع نحو ٣٨٠ الف جنيه مصري

قام خبراء المؤسسة البريطانية بتدريب عينة مختارة من قيادات الجهاز على بعض المفاهيم والأسس التى يلزم توافرها فى الجهاز وركزت على أهمية وعى الإدارة العليا بالجهاز بالتخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية وإدراكها له واقتناعها به وبأهميته وضرورته لها. وجود خطة استراتيجية على مستوى الجهة ومشاركة العاملين وقناعتهم ومشاركتهم وأهمية دور كل منهم ، وجود نظام معلومات للموارد البشرية يتسم بالكفاءة والفاعلية ، وجود علاقات تنسيق وتكامل بين الجهات والجهات الخارجية بذات الصلة بالجوانب المختلفة للموارد البشرية .

كما أشار د. النحاس الى ان خبراء المؤسسة البريطانية أجروا مقابلة مع بعض العاملين بالجهاز ,وبناء على ذلك تم تحديد مواطن القوة والسلبيات التى يلزم تلافيها ومنها ضرورة الاهتمام بالتدريب وإجراء بعض التعديلات على الهيكل التنظيمى مقارنة بالهياكل التنظيمية في الاجهزة الحكومية في مختلف دول العالم وقد تم البدء فى إجراء التعديلات التنظيمية المقترحة وجارى إستكمال هذه التعديلات خلال الفترة المقبلة .

تم إعداد برامج تدريبية مكثفة لكافة العاملين بالجهاز بكافة المستويات الوظيفية بحيث تتناسب مع كل مستوى حيث إن إعداد برامج مكثفة لشاغلى وظائف الإدارة العليا والعاملين بالمجموعات التخصصية المختلفة وشاغلى الوظائف المكتبية والحرفية والخدمات المعاونة .

وقد تناولت البرامج التدريبية " التخطيط ، مشاركة وتمكين العاملين بالجهاز، الفاعلية الإدارية ، تطوير الأداء مع التركيز على أهمية دور كل عامل من العاملين بالجهاز ايا كان مستواه الوظيفى وكذلك العمل الجماعى وليس الفردى لتحقيق أهداف الجهاز .

وقد أنتجت هذه البرامج النتائج المطلوبة منها وذلك من خلال قناعه تامة بأهمية التدريب المباشر فى تنمية الموارد البشرية .

كما تغيرت فلسفة العمالة من العمل الفردى إلى العمل بروح الفريق وماترتب على ذلك من تحسن ملموس فى مستوى الأداء .

أخر مرحلة من المراحل هى التقييم النهائى حيث حددت المؤسسة عدد ٧٩ عاملا تولت اختيارهم وذلك بنسبة ٣٪ من إجمالى العاملين بإختلاف مستوياتهم الوظيفية كعينة ممثلة من العاملين باختبارهم ولتقييم أدائهم والتأكد من مدى تأهيل الجهاز للحصول على شهادة الجودة .

وكانت هذه المقابلات مع العاملين بالجهاز بمختلف فروعه واستمرت مدة المقابلة نحو ٤٥ دقيقة لكل عامل كما تم اجراء مقابلة مع رئيس الجهازاستغرقت ١٥٠دقيقة .

وبعد ذلك تم إرسال تقرير المقيمين النهائى إلى مركز الجودة الدولى بالمملكة المتحدة للفحص قبل إرساله إلى هيئة التقييم الدولية التى تتخذ القرار النهائى فى هذا الشأن ، وعلى ضوئه حصل الجهاز على شهادة الجودة فى مجال الاستثمار فى الموارد البشرية .

وأكد د . صفوت النحاس .. قد أصبح للجهاز الحق بناء على حصوله على شهادة الجودة فى مجال الاستثمار فى الأفراد بتقييم وحدات الجهاز الإدارى بالدولة وفقا لهذا البرنامج وبما يتفق مع اختصاصات الجهاز الواردة بقانون إنشائه رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ وتعديلاته وذلك بمنحهم شهادة الجودة من الجهاز مما يؤدى فى النهاية إلى الحصول على قوى



إعادة الهيكلة.. أحد خطوات جودة الأداء



عاملة لديها حافز أفضل للعمل والإنتاج مما يؤدى إلى تحقيق أهداف برنامج الإصلاح الإدارى بالدولة بما يتفق وتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدولة وبما يواكب التغيرات العالمية والاقليمية المعاصرة .

وأضاف د. النحاس أن الاستثمار فى البشر هو علامة جودة دولية تهدف إلى مساعدة المنظمات فى تحقيق أهدافها وأغرضها من خلال التدريب الفعال وإدارة الأفراد وهو إطار عمل لإدارة التغيير وتحسين الأداء وتطوير المنظمة من خلال تنمية الموارد البشرية بما يحقق ربط أهداف المنظمة بأداء وتنمية الأفراد . إن التخطيط الاستراتيجى للموارد البشرية يعود بالعديد من الفوائد على الجهات التى تستخدمه وتتبلور هذه الفوائد فى التحسين الملموس فى الإنتاجية وزيادة اندماج العاملين والتحسين فى الأداء التنظيمى ككل بل إنه مفتاح نجاح للمنظمات كما يعتبر أحد مصادر الميزة التنافسية للمنظمات التى تتبناه وتطبقه .

تشكيل مجموعات عمل لتقييم اداء وحدات الجهاز الادارى

نتائج تحققت من تنفيذ البرنامج في العديد من الدول:

٩٠ ٪ من المنظمات التى قامت بتنفيذ برنامج الاستثمار فى البشر حققت زيادة ملموسة فى تنفيذ أسلوب فرص العمل .

٩٠٪ من المنظمات التى نفذت البرنامج اصبح نظام الاتصال بها يتسم بالكفاءة والفاعلية .

٨٠ ٪ حققت زيادة فى كفاءة وفاعلية برامج التدريب لها .

٨٠٪ من المنظمات حققت تنمية وتطوير مهارات القوى العاملة بها .

٥٠٪ من المنظمات جذبت الكفاءات والمهارات العالية للعمل لديها واحتفظت بالكفاءات والمهارات العالية لديها وحققت انخفاض فى معدل دوران العاملين بها وأجاب رئيس الجهاز على بعض التساؤلات قائلا :

■ **هل سيصل مفهوم تطوير الموارد البشرية الى القطاع الخاص ؟**

سنحاول توصيل هذا المفهوم وقد بدأنا ذلك فعلا من خلال توقيع اتفاقيات مع منظمة طلال ابو غزالة للتدريب المهنى ولها ٥٩ فرعا في مختلف الدول العربية وكذلك مع المنظمة العربية للتنمية الادارية التابعة لجامعة الدول العربية ، وسوف نتعاون مع اى جهة من القطاع الخاص تطلب تأهيلها في تنمية الموادر البشرية .

■ **متى يلمس المواطن عملية تطوير الجهاز الاداري ؟**

لقد أطلق الجهاز موقعه الإلكترونى www. caoa.org. eg وتم وضع الخدمات التى طورها الجهاز والتى يقدمها الجهاز الحكومى وبلغت نحو ٧٦٦ خدمة وتوضح كيفية حصول المواطن على الخدمة وكذلك المستثمرين من خلال توضيح المطلوب من المواطن للحصول على الخدمة من نماذج ومستندات ورسوم والفترة اللازمة لإنجاز الخدمة ويتم تحديث هذه الخدمات وفقا لكل ما يستجد من تطوير .

■ **هل هناك خطة لتحقيق ذلك ؟**

سوف يتم خلال الفترة القادمة تكوين مجموعات عمل لممارسة النشاط تحدد لكل فرد اختصاصات وسوف نعلن لكل الوحدات الإدارية عن برنامج الحصول على التقييم فى الموارد البشرية ، ووزارة التعاون الدولى ستكون أول وحدة تؤهل للحصول على هذه الشهادة باعتبارها الجهة الممولة لمشروع حصول الجهاز على هذه الشهادة وكانت متابعة للمنحة التى رصدتها وكيفية استثمارها .

■ **هل حصلت جهات اخرى في العالم العربي على هذه الشهادة ؟**

هناك جهتان تسعيان للحصول على هذه الشهادة وهما إمارة عمان ومسقط .

وسوف تجدد هذه الشهادة تلقائيا ولكن بمتطلبات وشروط أقل عن المرة الأولى

وأضاف د . النحاس : المعايير الخاصة بالجودة نحو ٣٩ معيارا تنتهى إلى أن كل واحد من العاملين فى هذا المجال يعرف طبيعة واجباته الوظيفية ومتطلبات شغل الوظيفة وسلطاته الإدارية والفنية وعلاقاته على المستوى الرأسى والأفقى وعلاقاته بالجهاز وعلاقته على المستوى الوطنى والعمليات الخاصة بالتعاون على الأقسام المختلفة ومع الآخرين على كل المستويات .

وحتى بالنسبة لرئيس الجهاز كيف يتعامل مع الأجهزة الأخرى .. وعلاقاته مع رؤساء القطاعات والجهات الأخرى بالدولة .

■ **وما الذى سيعود على الجهاز فى الوقت الحالى ؟**

سيتم البدء بتنفيذ تبادل المعلومات الكترونيا داخل الجهاز بالتطبيق على إدارتين مركزيتين كما أن المفهوم الحديث للتنمية البشرية سوف يظهر أثره على العاملين من مظهرهم ومحاسنهم والجودة فى الأداء لأعمالهم كما سيتم توضيح هذا المفهوم لمختلف الوحدات الإدارية حيث يجب أن يكون كل عامل فاهما لعمله وأنا متصور أنه بعد ثلاثة أشهر سوف نعمل مع الوحدات الإدارية بالمفهوم الجديد ولدى ثقة أنه عندما يتم تطبيق هذا المفهوم وأيا كان سيأخذ وقتا ولكنه سوف ينعكس على إدارة الموارد البشرية وإدارة موارد الدولة وتقديم الخدمات للمواطنين والمستثمرين وعلى إحساس المواطن فى التعامل مع وحدات الجهاز الإدارى .

مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية يزور الجهاز
توقيع اتفاقية تعاون مشترك بين المنظمة والجهاز

كتبت داليا فتحى

زار وفد من المنظمة العربية للتنمية الإدارية برئاسة الدكتور رفعت الفاعوري مدير عام المنظمة الجهاز انطلاقا من الرغبة المشتركة بين كل من الطرفين فى إقامة ودعم التعاون العلمى والفنى فى المجالات ذات الاهتمام المشترك وتوقيع مذكرة تفاهم لتحقيق هذا الهدف

واستقبل الوفد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز حيث اوضح له بإيجاز فكرة مكونات الهيكل التنظيمى للجهاز ودور كل قطاع منها سواء داخل الجهاز أو خارجه ثم استعرض سيادته أهم المشاكل التى تعوق أداء الجهاز الإدارى للدولة مثل :. تضخم العمالة ،تدنى مستوى الأجور ، بيئة عمل غير مناسبة ، بطء تقديم الخدمة وعدم رضا المواطن عنها ، مركزية شديدة ،عدم تحديد المسئوليات بوضوح ، عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأداء .



وأوضح د. النحاس لأعضاء الوفد المشروع المقترح من قبل الجهاز لتطوير الجهاز الإدارى للدولة من خلال ٧ محاور أساسية :

١. إعادة هيكلة الجهاز الإدارى

فقد تم تكوين فرق عمل لمراجعة جميع الهياكل التنظيمية فى كل وحدة إدارية وإعداد هيكل يعبر عن أهداف كل وحدة إدارية والوقت المطلوب لتنفيذ كل وظيفة على حدة ووضع حظر على الوظائف التى بها فائض عمالة بالإضافة إلى وضع بطاقات وصف مطورة لكل وظيفة .

٢. تطوير تشريعى للقوانين الحاكمة للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة ويختص هذا المحور بتطوير التشريعات الخاصة بالعاملين بالجهاز الإدارة فى عدة مجالات أهمها : أسلوب التقييم ، محو الجزاءات ، مشاكل رصيد الأجازات ، إلغاء التعيين المؤقت .

٣. التوسع فى تطبيق نظام اللامركزية

فنظام المركزية فى مصر نظام متأصل يصعب تغييره ولكن لابد من تخفيف الضغوط على المحليين ومنحهم بعض السلطات التى تسمح لهم بأداء الوظائف الخاصة بهم بطريقة مناسبة .

٤. تطوير الخدمات الجماهيرية وميكنة المناسب منها .

وذلك بهدف تطوير أسلوب تقديم الخدمة واختصار الإجراءات والشفافية وفصل مقدم الخدمة عن طالبها ووضع معايير موضوعية لتقييم الخدمة وميكنة المناسب منها بشكل تدريجى عن طريق وزارة الدولة للتنمية .

٥. تدريب فعلى لزيارة الكفاءة من خلال تطوير التدريب وآلياته

وذلك من خلال ربط التدريب باحتياجا الفعلية التدريبية وزيارة مخصص التدريب السنوى للموظف المصرى .

٦. تحديث قواعد البيانات الخاصة بالجهاز الإدارى للدولة .

تم تطويرها بالإتفاق مع شركة مايكروسوفت وتتضمن تطوير قواعد بيانات العاملين ، الأبنية الحكومية ، القواعد القانونية المستقرة ، بيانات عن مواقع تقديم الخدمة وتوزيعها .

٧. وضع معايير لقياس الأداء الإدارى .

مواصفات جودة الخدمة تختلف عن مواصفات جودة السلعة وبالتالى لابد من الالتزام بالمعايير العالمية فى تنفيذ الأعمال الإدارية ومراقبة الجهاز لهذه المعايير .

. وقام الوفد بزيارة الإدارة المركزية للمعلومات بالجهاز للتعرف على أهم إنجازات الإدارة من تحديث قواعد البيانات الخاصة بالعاملين بالجهاز وإعداد عرض على الحاسب الآلى يوضح اختصاصات كل إدارة من إدارات الجهاز وقد أبدى الوفد إعجابه بهذا العرض وتماشيه مع أحدث الوسائل التكنولوجية . وقد انتهى اللقاء بتوقيع مذكرة تفاهم مقدمة من المنظمة العربية للتنمية الإدارية فى مجالات الاهتمام المشترك مثل تبادل الخبرات العلمية ، عقد دورات تدريبية وندوات ومؤتمرات علمية ، تبادل الوسائط العلمية ، تبادل المعلومات والدراسات والتقارير والأبحاث الصادرة عن كل من الطرفين والمتعلقة بالموضوعات ذات الاهتمام المشترك ، وسيتم فى أقرب وقت إعداد مشروع برنامج تنفيذى من قبل المنظمات وذلك لتفعيل بنود الاتفاقية الموقعة .



تعاون مشترك بين الجهاز ومستشارية الإتحاد النمساوى





وقع الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والدكتور مانفراد ماتزكا رئيس مستشارية الاتحاد النمساوى اتفاقية تعاون وتبادل الخبرات فى مجال الإدارة العامة .

وصرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز ان الاتفاقية تهدف إلى تبادل المعلومات وتوفير المعارف فى مجالات إدارة الأفراد والشئون الادارية والإصلاح الإدارى بالإضافة إلى موضوعات متخصصة فى مجال الحكومة الإلكترونية وتنظيم الهياكل الإدارية .

وأضاف د. النحاس أن الاتفاقية التى سوف تستمر ثلاث سنوات اعتبارا من أول مارس القادم أشارت إلى تبادل موضوعات تتعلق بالنوع البشرى (ذكر / أنثى) فى مجال الخدمة المدنية كما سيتم تدعيم التعاون بين أكاديمية الاتحاد النمساوى للإدارة العامة والجهاز بحيث يسمح للخبراء فى مجال الخدمة المدنية حضور الدورات التدريبية فى كلا البلدين بالتبادل .

وأضاف د . النحاس أن هذا الاتفاق يستهدف بصفة خاصة مستوى الإدارة العليا فى الجهاز الإدارى للدولة على المستوى المركزى والمحلى وكذلك الخبراء من المؤسسات العامة وتبادل زيارات العمل بين البلدين ودعوة الخبراء من كلا الطرفين لعرض الموضوعات والأحداث التى تتطلب المزيد من التعاون .

وكان وفد من مستشاري الاتحاد النمساوية قد زار الجهاز يوم الأحد ٢٠٠٩/١/١١ واستمرت الزيارة ثلاثة أيام حيث استقبله د.صفوت النحاس وقدم شرحا تفصيليا عن اختصاصات الجهاز وأهدافه والخطط الحالية والمستقبلية ودور الجهاز فى مجالات التدريب والخدمة المدنية وترتيب الوظائف ومشروع هيكلة الجهاز الإدارى للدولة وما تحقق منها والدور الذى سيضطلع به الجهاز خلال المرحلة القادمة بعد حصوله على الشهادة الدولية فى الموارد البشرية .

كما زار الوفد مركز إعداد القادة للقطاع الحكومى وتعرف على البرامج التدريبية التى يقدمها المركز لمختلف الدرجات الوظيفية فى الجهاز الإدارى للدولة .

وفى نهاية الزيارة تم توقيع اتفاقية التعاون بين الجهاز والمستشارية .

النساء العاملات تتعرض لأذى مزدوج

أظهرت دراسة ان العاملات المصريات في المصانع تتعرض إلي أذي مزدوج ,مرة لكونهن في صفوف القوة العاملة ,التي تعاني سوء احوالها كما تشير سلسلة الاضرابات والحركات الاحتجاجية التي شهدتها البلاد في الشهور الأخيرة ومرة أخري لكونهن نساء يعانين التمييز والتهميش .

لفت هذا الوضع انتباه الكثير من المهتمين بشئون وحقوق المرأة ,منهم انتصار بدر الباحثة التي أجرت دراسة تناولت فيها أوضاع العاملات المصريات في ظل عمليات خصخصة المنشآت الصناعية تحت مسمي إعادة التكييف الهيكلي

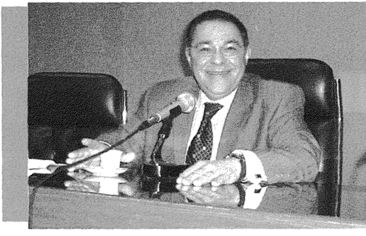
أجريت الدراسة علي عينة من ٦٠٠ سيدة من العاملات بالمصانع وظهر واضحا معاناتهن كثرة التعرض لمحاولات التحرش ,خاصة من جانب المشرفين ورؤساء الأقسام بالمصانع وزيادة احتمالات تعرضهن للاغتصاب عند عودتهن من العمل ليلا نتيجة وجود المصانع بمناطق نائية . وابرزت الدراسة بعض قصص العنف ضد المرأة ,

تلك هي أحوال العاملات المصريات التي تستدعي .كما تقول انتصار بدر. تدخلا جذريا وجهودا متعددة حتي تتغير احوال العاملات المصريات بصفة خاصة بعد أن اثبتت الدراسة أن بعض العاملات يجبرن علي العمل داخل المصانع والشركات لساعات عمل تزيد علي الـ ٨ ساعات يوميا بجانب تشغيلهن في الاجازات والاعياد الرسمية والورديات المسائية بالمخالفة للقانون وبدون أجور اضافية ,وأكدت الدراسة أن بعض العاملات في مصر يتم تشغيلهن بدون عقود أو تأمينات في كثير من المصانع الاستثمارية ويتم أيضا تشغيلهن عن طريق مقاولي الانفار وذلك بالمخالفة للقوانين والاتفاقيات الدولية . ودعت الدراسة الى ادخال مواد خاصة في القوانين لحمايتهن من الانتهاكات التي يتعرضن لها في العمل .. بالإضافة إلي المطالبة بدعم النساء العاملات وتوعيتهن بحقوقهن والدفاع عنها , وتشكيل المراصد والآليات الخاصة برصد الانتهاكات التي يتعرضن لها في إطار العمل .

في لقاء رئيس الجهاز والعاملين:

الهياكل الفاعلة للجهاز الإدارى للدولة على شبكة الإنترنت

التدريب وقود الحياة للموظف حتى وان كان متميزاً



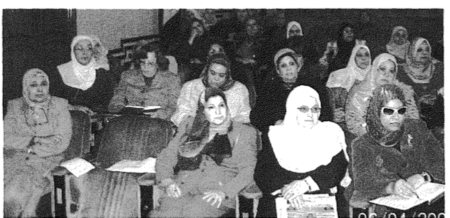
التقى د . صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة عدداً من قيادات الجهاز فى ختام البرنامج التدريبى لتنمية مهارات العاملين بالجهاز حيث أكد على ما تم تطويره خلال الفترة الماضية والمضى قدماً فى تطوير الجهاز خلال المرحلة القادمة ..

ومطالبة كل العاملين بتأدية دورهم وواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه وأشار إلى إن إعادة هيكلة الجهاز خلال الفترة القادمة لا تعنى الاستغناء عن أى عامل بالجهاز وإنما مشروع إعادة الهيكلة سوف يستوعب كافة العاملين .

كما أشار إلى أنه سوف يتم وضع كل الهياكل الفاعلة للجهاز الإدارى للدولة على شبكة الإنترنت خلال الست شهور القادمة .

كما أكد د. النحاس على الجهود المبذولة من الجهاز للحصول الأيزو وأنه سوف يتم استكمال أدلة العمل الإرشادية لوحدات تقديم الخدمات الجماهيرية خلال شهر وتأكيدا على أهمية التدريب .. أشار سيادته إلى أن التدريب يعتبر وقود الحياة للموظف حتى وإن كان مجتهدا يجب أن يجتاز البرامج التدريبية واختبارات المهارات والمعارف .

وأشار . د النحاس إلى أنه خلال السنوات الأربع الماضية تم إضافة ٢٠٠ جهاز حاسب آلى لمختلف إدارات الجهاز بهدف سهولة تبادل المعلومات والبيانات وسوف يتم عقد ندوة كل شهر داخل كل قطاع لعرض الموضوعات الهامة ومناقشتها وإن هذا العام سيتم وضع الهياكل الفاعلة للمديريات والمحافظات على شبكة الإنترنت على أن يتم تحديثها بشكل منتظم .



لجنة الخدمة المدنية ناقشت زيادة بدل الغذاء للعاملين بورش مصلحة الضرائب وبدل تفرغ لأعضاء نقابة التطبيقيين

برئاسة الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والادارة عقدت لجنة الخدمة المدنية اجتماعا لمناقشة زيادة بدل الغذاء النقدي للعاملين بورشة النجارة والمطبعة بمصلحة الضرائب على المبيعات بمدينة السادس من أكتوبر .

ومتابعة توصية لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها المنعقدة ٢٠٠٨/٤/٢٢ بشأن المقابل النقدي لرصيد الأجازات على ضوء الكتاب الوارد من السيد الأستاذ الدكتور / وزير المالية .

ومتابعة توصية لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٨/٤/٢٢ بشأن زيادة بدل حضور الجلسات لأعضاء اللجان المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ على ضوء رد وزارة المالية .

وسريان بدل التفرغ المقرر لمصممى الفنون التطبيقية ليشمل كافة الحاصلين على بكالوريوس الفنون التطبيقية .

ومضاعفة بدل السفر ومصاريف الانتقال للمرافقين للوزراء على ضوء ما ورد من وزارة المالية .

وتقرير بدل تفرغ لأعضاء نقابة التطبيقيين ومتابعة الموضوع على ضوء كتاب وزير المالية .

ينظمه اتحاد جمعيات التنمية الادارية فى فبراير القادم

مؤتمر دور منظمات المجتمع المدنى فى تنمية الموارد البشرية العربية

ينظم اتحاد جمعيات التنمية الادارية خلال فبراير القادم مؤتمرا حول دور منظمات المجتمع المدنى فى تنمية الموارد البشرية العربية .

يهدف المؤتمر الى تفعيل دور الموارد البشرية لمواجهة تحديات الادارة المعاصرة ، اهمية دور المجتمع المدنى فى تنمية الموارد البشرية ، تمكين ودعم المجتمع المدنى للمساهمة فى تنمية الموارد البشرية ، الاستفادة من التجارب والخبرات الرائدة فى مجال الشراكة مع المجتمع المدنى .

و سيناقش المؤتمر العديد من اوراق العمل المقدمة للمؤتمر من خلال ثلاثة محاور : -

المحور الاول : تنمية الموارد البشرية لمواجهة تحديات الادارة المعاصرة :

- استراتيجيات التعامل مع الضغوط الادارية .
- الاثار الاكلينيكية للعمل الادارى والاساليب الحديثة للتعامل معها .
- الذكاء الادارى وادارة الذات Emotional Intelligence .

المحور الثانى : بناء الشراكة من اجل تنمية الموارد البشرية " عقد اجتماعى جديد "

- دور الدولة فى تمكين المجتمع المدنى .
- دور المجتمع المدنى فى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية .
- دور المجتمع المدنى فى وضع استراتجيات مكافحة الفساد .
- دور المعلوماتية فى تحقيق الشراكة مع المجتمع المدنى .
- دور المجتمع المدنى فى زيادة قدرات المرأة .

المحور الثالث : المداخل الحديثة فى ادارة وتنمية الموارد البشرية :

- التخطيط الإستراتيجى لإدارة الموارد البشرية .
- موازنات الأداء وتطوزير الموارد البشرية .
- التقييم المتوازن للأداء فى ظل بيئة الأعمال الحديثة .
- الإدارة بالقيم فى المنظمات الحكومية .

المحور الرابع : عرض لتجارب رائدة فى مجال تنمية الموارد البشرية (محليا واقليميا وعالميا) :

إن عقد هذا المؤتمر جاء إنطلاقاً مما طرحته الدوائر البحثية والمنظمات الدولية العالمية فى الآونة من مفهوم جديد لإدارة شئون المجتمع يهدف إلى صياغة عقد إجتماعى جديد فى إطار شراكة ثلاثية بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدنى لتحقيق أفضل تعبئة لموارد وقدرات المجتمع ولإدارة أكثر رشادة لشئون الحكم ، وهو ما يعنى إعادة تحديد مجالات العمل وتوزيع الأدوار والنشاط لكل من الحكومى والقطاع الخاص والمجتمع المدنى فتصبح الريادة فى الحياة الاقتصادية فى يد القطاع الخاص فى ظل اقتصاد قائم على مبدأ الحرية الاقتصادية فى حين تعمل الحكومة على ضمان الحرية السياسية والاقتصادية من خلال إيجاد أطر قانونية تعزز ذلك وترفع كفاءة الجهاز الإدارى ، كما تعمل على تنمية الموارد البشرية عبر الاهتمام بالمجالات التعلمية والصحة وتحافظ على مساواة الأفراد أمام القانون ، أما المجتمع المدنى وهو الطرف الثالث فى الشراكة . والذى يقف فى منطقة وسط بين القطاع الأول الحكومة والقطاع الثانى القطاع الخاص الهادف إلى الربح . فإن عليه تعبئة الأفراد فى منظمات قوية تشارك بفعالية فى الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ويلعب دوراً فى التأثير على المجتمع لتحقيق التنمية البشرية .

وفى هذا الإطار فإن منظمات المجتمع المدنى تساعد على تحقيق إدارة أكثر رشادة للحكم خلال توسطها العلاقة بين المواطن والدولة ، عبر قدرتها كأبنية مجتمعية على تعبئة أفضل لجهود الأفراد ، ومساعدة الحكومة والعمل المباشر على أداء أفضل للخدمات العامة وتحقيق الرضاء العام للمواطنين .

ندوة حول السياسات التأمينية الاجتماعية في مصر

نظم مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية مؤخرا ندوة حول السياسات العامة للتأمينات الإجتماعية في مصر في ضوء مشروع قانون التأمينات الإجتماعية ، وأدار الحوار الدكتور سمير عبدالوهاب مدير المركز بمشاركة الدكتورة عالية المهدي عميد الكلية ود . جنات السمالوطي أستاذ الاقتصاد . حيث استعرض الدكتور محمد معيط مستشار وزير المالية ورقة عمل حول السياسات التأمينية الاجتماعية في مصر : الاشكاليات والبدائل في ضوء مشروع قانون التأمين الاجتماعي حيث أكد فيها أن مشروع قانون التأمينات الاجتماعية الموحد يستهدف حل مشاكل النظام الحالي للتأمينات الاجتماعية بشكل جذري ، حيث سيتم إنشاء كيان قانوني مستقل يعني بحماية أصحاب المعاشات ويعمل علي توفير الرعاية الاجتماعية والصحية والمالية لهم مع توفير الموارد المالية اللازمة لضمان أداء مهمته بصورة مستمرة وفعالة . وقال إنه لأول مرة سيتم وضع نظام للتأمين من البطالة وإدارته عن طريق نظام الحسابات الشخصية لكل مؤمن عليه ، ونظام الحساب التكافلي لإجمالي المؤمن عليهم من سريان أحكام تأمين البطالة علي جميع المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون بمن فيهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ، وذلك فيما عدا العاملين الذين يستخدمون في أعمال عرضية أو مؤقته وتخفيض تكلفته ، وتصرف دفعات التعويض من الحساب الشخصي المؤمن عليه خلال فترة التعطل عن العمل ، مع وضع الحوافز التي تدفع المؤمن عليه الي سرعة البحث عن عمل . فإن لم يكفي الحساب الشخصي لسداد تلك المزايا يتم استخدام الحساب التكافلي لسدادها .

وأوضح إنه في حالة استحقاق الحقوق التأمينية يصرف للمؤمن عليه رصيده المتبقي من الحساب الشخصي دفعة واحدة إن وجد ، كما يصرف هذا الرصيد للورثة الشرعيين في حالة وفاة المؤمن عليه . والذي و أن المشروع يتضمن أيضا أحقية المؤمن عليه الذي حدثت له إصابة عمل في الحصول علي تعويض أجر خلال فترة تخلفه عن العمل بسبب الإصابة يعادل أجره المسدد عنه الاشتراك ، وكذلك مصاريف الانتقال من محل الإقامة الي مكان العلاج والعكس ، والحصول علي معاش إصابة أو تعويض من دفعة واحدة عن نسبة العجز أو الاصابة بحسب الأحوال وذلك في ضوء نسبة العجز المستديم الناشئة عن إصابة العمل . وأضاف أن مشروع القانون يسمح بسريان أحكام نظام المكافأة إلزاميا علي المؤمن عليهم العاملين لدي الغير واختياريا علي أصحاب الأعمال مع تخفيض تكلفتها العامل وصاحب العمل وخاصة بالنسبة لأصحاب الدخول المنخفضة والمتوسطة ، ويصرف لأصحاب الشأن الرصيد القائم بالحساب الشخصي الخاص بنظام المكافأة عند تحقق واقعة استحقاق الحقوق التأمينية . وأضاف أن مشروع القانون يهدف الي فك العلاقة المتشابكة بين نظام التأمينات الاجتماعية الجديد والخزانة العامة للدولة بما يضمن تحديد التزامات كل منهما علي نحو واضح ومحدد وبحيث يقتصر دور الخزانة العامة في دعم أصحاب الدخول المحدودة والمعاشات المنخفضة .

ورشة عمل حول حقوق وواجبات الموظف العام ونظم تأديبه

أكدت ورشة العمل التى نظمتها المنظمة العربية للتنمية الادارية حول حقوق وواجبات الموظف العام على أن دعم وتعزيز مبدأ المشروعية وسيادة القانون وتطبيقاته القضائية من أجل بناء الدولة القانونية ومؤسسات الحكم الرشيد لتحقيق أهداف التنمية الشاملة ، وحيث أن الخدمة المدنية هى المنهج الأساسى (فى القطاع الحكومى) لتحقيق أهداف التنمية الشاملة .

وإن السلطة الإدارية وعند ممارستها لأنشطتها المتعلقة بالموظفين العموميين (انضباطا وتأديباً) لابد أن تلتزم بمبدأ المشروعية واحترامها لسيادة القانون كل ذلك استلزم رقابة القضاء على الإدارة فى قراراتها المتعلقة بحقوق وواجبات الموظفين ونظم تأديبهم .


د . رفعت الفاعورى

واستهدفت ورشة العمل :

دراسة وتحليل أسس ونطاق مبدأ المشروعية ، مناقشة حدود رقابة القضاء على أعمال الإدارة فى مجال الخدمة المدنية (انضباطا وتأديبا) لحماية الموظف العام ، اتجاهات القضاء الإدارى العربى فى دعم وتعزيز مبدأ المشروعية فى مجالات حقوق وواجبات الموظف العام وتأديبه ، تطبيقات القضاء الإدارى العربى فى مجال التأديب الإدارى .

وقد تناولت ورشة العمل ثلاثة محاورهى :

المحور الأول :

مبدأ المشروعية ورقابة القضاء على أعمال الإدارة .

. مبدأ المشروعية والخدمة المدنية .

. رقابة القضاء على أعمال الإدارة فى الخدمة المدنية .

المحور الثانى :

■ حقوق وواجبات الموظف العام والتشريعات العربية الحاكمة بها .

المحور الثالث :

■ الأسس القانونية للنظام التأديبى .

الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية .

مبدأ شرعية العقوبات التأديبية .

ضمانات التأديب الإدارى .

المحور الرابع :

■ تطبيقات القضاء الإدارى العربى فى مجال التأديب .

إجراءات التأديب أمام القضاء .

إجراءات التأديب أمام اللجان الإنضباطية والتأديبية .

المؤتمر الإقليمى حول سياسة تحرير الاقتصاد واتفاقيات التجارة الحرة فى المنطقة العربية الآثار والآفاق

ناقش المؤتمر الإقليمى حول سياسة تحرير الاقتصاد واتفاقيات التجارة الحرة فى المنطقة العربية الذى عقد فى بجامعة الدول العربية على مدى ثلاثة أيام عدداً من المحاور حول إشكالية العلاقة ما بين تحرير التجارة وأجندة التنمية والاقتصادات العربية وسياسات التحرير الاقتصادية فى المنطقة العربية، فى ضوء أوراق عمل قدمها خبراء عرب، وكذلك التحديات التى تواجهها البلدان المفاوضة للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية، وكذلك مناقشة أوراق عمل حول القطاعين الصناعى والزراعى فى الدول العربية.

كما ناقش المؤتمر الآثار المترتبة عن سياسات تحرير التجارة فى القطاعات الصناعية والزراعية، وكيفية تحقيق التوازن ما بين موضوعات التجارة المتعددة فى المنقطة العربية ، على أن يرفع المؤتمر ما توصل إليه من توصيات إلى القمة العربية الاقتصادية والاجتماعية والتنموية المقرر عقدها بالكويت يومى التاسع عشر والعشرين من يناير الحالى.

وأكد الدكتور رفعت الفاعورى مدير عام المنظمة العربية للتنمية الإدارية، أن هذا المؤتمر عقد فى أجواء التحضيرات النشيطة لأعمال القمة العربية الاقتصادية التى ستعقد فى الكويت، ولهذا ناقش المؤتمر أوراق تشغل اهتمام الجامعة العربية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائى، وشبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية.

وأوضح أن استراتيجية الانخراط السريع للدول العربية فى عدد كبير من الاتفاقيات التجارية الثنائية أو الإقليمية لا تبدو واضحة، خاصة أن البلدان العربية تتعرض لضغوط صعبة فى إطار المفاوضات على المسارات المتعددة لفتح أسواقها وتغيير سياساتها الوطنية التنموية، ومنح تنازلات وامتيازات تتجاوز قواعد منطقة التجارة العربية.

وأكد الفاعورى أن هذا الانفتاح أمام العالم الخارجى دون امتلاك رؤية واضحة عن إمكانية العمل الجماعى لمجموعة الدول العربية سيحد من فرصها فى معالجة تداعيات واستحقاقات العجز فى موازينها التجارية على المدى القصير والمتوسط، ويحرمها من تحقيق منافع ملموسة من وصول محسن إلى الأسواق دون شروط مجحفة تحمل سمات الإذعان أحياناً.

ودعا الفاعورى إلى ضرورة أن تتمكن البلدان العربية من تحديد أولوياتها وفرصها الناجمة عن مسارات تحرير التجارة المختلفة، والوصول إلى الفوائد لقاء ما تتعرض له من شروط تفرض عليها عندما يتعلق الأمر بدخول الشركاء إلى أسواقها ومن تنازلات سيكون عليها تقديمها فى مجالات مختلفة كالخدمات والاستثمار وحقوق الملكية الفكرية. فضلاً عن تضييع الفرص المحتملة للاستفادة من التعاون والتكامل الإقليمى

دور المـرأة في ترشـيد الاسـتهلاك



نظمت مؤخرا وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز ندوة حول دور المرأة فى ترشيد الاستهلاك حضرها عدد كبير من قيادات الجهاز وأدارت الندوة الأستاذة نوال بيومى رئيس وحدة تكافؤ الفرص وشارك فيها أعضاء الوحدة الأستاذة وداد يعقوب والأستاذة ايلين ويصا استهدفت الندوة القيام بتوعية المرأة بدورها الهام فى ترشيد الاستهلاك وكذلك استهدفت الندوة أفراد الأسرة وذلك فى ظل الارتفاع المتواصل لأسعار كل شئ وفى كل ثقافة الإهدار حتى فى المساجد والمؤسسات التعليمية ودورات المياه العامة نجد الصنابير يتسرب منها الماء بشدة مما يؤدى إلى إهدار كميات كبيرة من المياه وظاهرة التليفون المحمول وأصبح فى يد الأطفال ووصل عدد الخطوط فى مصر إلى ٣٥ مليون خط وإذا كان ما يصرفه الفرد فى المتوسط ١٠٠ جنيه شهريا فإن هذا يدل على إنفاق ما يعادل ثلاثة مليارات ونصف من الجنيهات على اتصالات المحمول وحده .

ومن هنا يجب ضرورة التكاتف للقضاء على ظاهرة الإسراف والبذخ ليس فقط فى الطعام والشراب بل فى الملبس والمأكل والماء .

وأشارت الأستاذة نوال بيومى إلى أن هناك أسبابا كثيرة للإسراف والتبذير منها المسرف بتقاليد الدين ، الأسرة والبيت فالفرد قد ينشأ فى أسرة حالها الإسراف والبذخ فما يكون منه الا الاقتداء والتأسى بالغفلة عن طبيعة الحياة والناس ذلك إنها استقرت على حال واحد والواجب يقتضى أن نضع النعمة فى موضعها وندخر ما يفيض عن حاجاتنا الضرورية اليوم ، السعة بعد ضيق ، صحبة المسرفين ومحاكاتهم ، حيث الظهور والتباهى ، الغفلة عن الآثار المترتبة على الإسراف والتبذير وأن هناك ألوانا من الهدر والضياع نتيجة السلوك الاستهلاكى غير الرشيد مثل الإفراط فى الطعام ، العادات الشرائية الخاطئة جنون الأثرياء وتعدد أنماط المنتجات .

وقد اثر فى الندوة تساؤل لماذا نرشيد نفقاتنا ؟

وأوضحت الأستاذة نوال أن الإجابة عن التساؤل فى الأسباب التالية: لأن هذا من مبادئ الدين القويم .

سأقتصد فى إنفاقى لأن ما سأشتريه لايستحق فى الواقع كل هذا ولن أستفيد منه ولن أقع تحت تأثير الإعلانات التجارية ، سأقتصد فى إنفاقى لأن غيرى لايجد

أن تخطيط الميزانية هذا الشهر لا يشمل هذه المشتريات ومن أجل توفير المال لتملك مسكن، سيارة ، زواج ٠٠٠ كما يجب أن تقوم المرأة بزرع هذا المفهوم فى نفوس الأبناء فى لحظات حوار وأن يتسم بقيم سامية ليقدروا مدى التعب الذى شعرت به وبذلك يفكرون كثيرا قبل طلب الأموال لأغراض كمالية .

الدور الحيوى للمرأة فى الترشيد

لا يمكن بحال من الأحوال تغييب دور المرأة الحيوى فى الحياة ودورها كأم عليها أن تستغل هذه الأمومة وتوظفها فى إعداد جيل المستقبل بالتربية والنفسية الاجتماعية والدينية وأن تغير أنماط السلوك أو التصورات والأفكار فالطفل الذى يولد فى أسرة فقرة ، أمه هى المسئولة عن غرس مبادئ القناعة والبركة فى نفسه وغرس الخصال الحميدة ٠٠ إن الأم الواعية هى التى لا تنتظر حتى تواجه البدايات المضلة والمنحرفة والتحكم فى الأبناء وهم صغار أيسر بكثير من التحكم فيهم وهو شباب وتعليمهم وتربيتهم وهم صغار أيسر من تعليمهم وهم كبار ومن جهة أخرى عندما تضطلع المرأة بهذا الدور القيمى على بيتها فإنها بذلك تحقق ذاتها .

إن وعى المرأة بذاتها وبدورها تقييم على الأسرة وحارس للقيم والمبادئ يعنى أنها تعى دورها وحقيقتها وانها ستخلفه فى الأرض عابدة الله وحده دون سواه ولا يعنى ذلك أن مسئولية المرأة المسلمة تنتهى عند قيامها على بيتها بل لها دور إجتماعى مهم .

ولا يقتصر دور المرأة على بيتها كأم وإنما يتسع دورها فى مجالات أخرى لأن الأسرة الفقيرة عمادها فى تدبير الزوجة الأم فهى المتصرف فى المال القليل الذى تتحصل عليه وهو ما يسمى " الترشيد والتدبير الإقتصادى " وهى التى تخرج للبحث عن العمل الذى يساعدها على توفير الحياة الكريمة لها ولأسرتها توير مزيدا من الفضل والمكانة الرقيقة لها إذا تصدقت من كسبها .

وانتهت الندوة إلى الإشارة إلى أن هذه الأيام تشهد تسابقا عاما يتوافق مع أساليب تسويقية جديدة وإعلانية مثيرة ودعاية كثيفة من أجل شراء ما لا يحتاج إليه واستهلاك المنتجات والسلع أكثر من اللازم على مسميات استهلاكية عجيبة .

وقد ثبت أن الإعلانات التجارية مسئولة إلى حد كبير عن دفع الناس إلى الإسراف وخاصة المرأة جريا وراء التفاخر والمباهاة وحسب الاستطلاع أو رغبة فى التقليد وأن النفس البشرية لا تشبع وفى الوقت نفسه لا تقتنع إلا من رحمه الله تعالى فهى تتطلع لكل نوع .

إننا لو جمعنا كل ما ينفق على الأمور التافهة فى صندوق موحد تم أنفاق هذا على إزالة أسباب المأساة من حياة الكثيرين لصلحت الأرض وطاب العيش فيها .





شركة النصـــر العامـــة للمقـــاولات
"حسن محمد علام"

شركةالنصر العامة للمقاولات (حسن محمد علام) وعلي مدي حوالي سبعين عاما منذ إنشاءها وبما نفذته من ا لمشروعات القومية العملاقة وما تضمه من خبرات عاليه متميزة هي بحق إحدى حصون التشيد والتعمير في مصر و تقوم الشركة بالمساهمة الفعالة فى تحقيق البرنامج الانتخابي للسيد رئيس الجمهورية و تقوم الآن بتنفيذ احد اكبر المشروعات التي ستفتح آفاق التنمية في صعيد مصر وهو طريق الصعيد البحر الأحمر والذي بتمويل من وزارة الاستثمار بقيمة إجمالية قدرها ٢٠٠٠ مليون جنيه ضمن برنامجها لاعادة استخدام عائد الأصول المملوكة للدولة . كما تقوم الشركة حاليا بإنشاء مشروع خطوط المياه الناقلة حتى محطة التنقية بالقاهرة الجديدة بقيمة ١٣٠٠ مليون جنيه وكباري محوري صفط اللبن والمريوطية بقيمة ٧٦٥ مليون جنيه وتطوير منطقة أرض مطار إمبابة بقيمة ٥٥٥ مليون جنيه وإنشاء ممر الطائرات الجديد بمطار القاهرة الدولي بقيمة ٥٥٠ مليون جنيه وغيره من المشروعات القومية الهامة. والشركة حاصلة على شهادة الايزو2000 :ISO 9001 كما حصلت على وسام الاستحقاق من الطبقة الأولى في أكتوبر ٢٠٠٣. كما أن الشركة قامت خلال العشر سنوات الماضية بتنفيذ ٨٢ كوبري أطوالهم الإجمالية تقدر بـــ ٥٩ كيلومتر.

المركز الرئيسي :

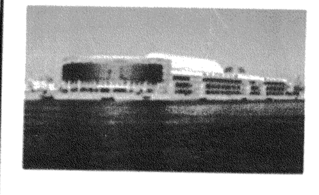
١ شارع حسن علام – العجوزة – أمام أكاديمية الشرطة – القاهرة – ص.ب ١٤١ عجامية

ت : ٢٦٨٤٤٩٩٠-٢٦٨٥٨٠٩٣ الموقع على الانترنت : www.ngec-allam.com.eg

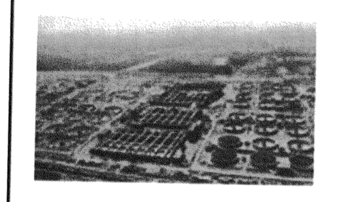
فاكس : ٢٦٨٤٤٤٥٢-٢٦٨٤٢٦٤٣ البريد الإلكتروني: info@ngec-allam.com.eg



كوبري كفر الزيات



هيئة ميناء الإسكندرية



محطة تنقية الجبل الأصفر

الشركة العربية لخطوط النفط والغاز «التيوب»

إحدى ثمار التعاون المصرى الليبى المشترك

كان لعوامل الاستقرار والعلاقات المتميزة مع دول العالم والموقع الجغرافى أهم التأثير فيما توصل إليه قطاع البترول المصرى من اتفاقيات دولية فى مجال تنفيذ المشروعات البترولية العملاقة باستثمارات ضخمة.

ومن هذه المشروعات كان مشروع الشركة العربية لخطوط النفط والغاز والذى قام بناء على التعاون الصادق والبناء بين قيادات قطاع النفط المصرى والليبى، وذلك بهدف دفع عملية التكامل الاقتصادى والعربى لتقليل الاعتماد على المصادر الخارجية وحسن استغلال مقومات أمتنا العربية بما يسمح لنا بإقامة مشروعات بترولية عملاقة لديها قدرة تنافسية تمكنها من مواجهة التكتلات الاقتصادية والإقليمية والعالمية.

ومن هذا المنطلق تأسست الشركة العربية لخطوط النفط والغاز «التيوب» كشركة مساهمة مصرية بنظام المناطق الحرة الخاصة وفقاً لأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ تم تأسيسها برأسمال مصرى ليبى مشترك حيث تساهم فيها المؤسسة الوطنية للنفط متمثلة فى شركة ليبيا للنفط القابضة بنسبة ٥٠٪ من رأس المال، وتساهم فيها الهيئة المصرية العامة للبترول وشركاتها (بتروجت وجاسكو) بنسبة ٥٠٪ من رأس المال.

نشاط الشركة:

بدعم من قيادات قطاع البترول فى كل من مصر وليبيا تقوم الشركة فى الوقت الحالى باتخاذ الإجراءات التمهيدية اللازمة لتنفيذ المشروعات الآتية:

١. تنفيذ مشروع تطوير منظومة نقل المنتجات البترولية لمناطق جنوب الوادى والذى يقع ضمن خطة الدولة لتنمية جنوب الوادى، وذلك بإنشاء محطة تجميع وتدفيع وتوزيع المنتجات البترولية بمنطقة بدر الكائنة بطريق القاهرة/ السويس، وإنشاء خط لنقل هذه المنتجات من منطقة بدر إلى محافظة قنا، مروراً بالتبين ثم بنى سويف والمنيا وأسيوط وسوهاج.

٢. تم تكليف الشركة بالدخول فى مشروعات دعم الشبكة القومية لخطوط الغاز، لضمان وصول الغاز الطبيعى إلى جميع المواطنين فى شتى أنحاء الجمهورية.

٣. دراسة مشروع إنشاء خط لنقل النفط الليبى من مدينة طبرق الليبية إلى المصافى المصرية بالإسكندرية، والغاز المصرى إلى الأراضى الليبية تمهيداً لربطهما بالشبكة العالمية والمحلية.

٤. تم فتح فرع للشركة بالجماهيرية الليبية بغرض إقامة مشروعات خطوط لنقل النفط ومنتجاته والغاز من مواقع الإنتاج إلى مواقع الاستخدام، داخل الأراضى الليبية.

طالبت به ورشة عمل تقييم الأداء في بيئة العمل :

تعميق تحفيز المديرين والعاملين للارتقاء بالأداء



تحت رعاية الاستاذ الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والادارة عقدت ورشة عمل حول تقييم الأداء في بيئة العمل والمجتمع بمركز اعداد القادة للقطاع الحكومى وتحدث فيها الدكتور أحمد سالم والدكتور عبد الرحمن العليان استاذ التكاليف بجامعة عين شمس وادار المناقشة الدكتورة ضحى عبد الحميد مستشار رئيس الجهاز وحضرها عدد كبير من قيادات الجهاز ومسئولى الجهاز الاداري للدولة وتناولت ورشة العمل مناقشة ورقة العمل التى تقدم بها الدكتور أحمد سالم حول رأس المال البشرى وثقافة تقييم الأداء فى بيئة العمل والمجتمع

توفير المرونة للقيادات فى تعبئة الموارد المتاحة لتحقيق النتائج المستهدفة

رأس المال البشرى

واشارت ورقة العمل الى أن الإختصاصات الواسعة للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالنسبة للقوى العاملة فى الحكومة - والتى تبلغ نحو ستة ملايين موظف وموظفة - مع مسئوليته عن الارتقاء بمستوى الخدمة المدنية والإصلاح الإدارى، وخطط التدريب وبناء القدرات، وسياسات الأجور والحوافز، وبمراعاة توجه الدول المتقدمة نحو اعتبار القوى العاملة بمثابة العمود الفقرى ورأس المال البشرى الذى يعتمد عليه فى تحقيق رسالة الدولة واستراتيجيتها، فإن ذلك يؤكد أهمية بعث الحيوية فى القوى العاملة بالحكومة للإرتقاء بجودة الخدمات وان القوى العاملة "رأس المال البشرى" تعتبر العمود الفقرى الذى يعتمد عليه فى تحقيق رسالة وأهداف وإستراتيجيات الدولة وجهات العمل المختلفة، ولذلك تتوقف فعالية وجودة الخدمات العامة للمواطنين على الارتقاء بثقافة وأخلاق رأس المال البشرى مع ربط الأجور والحوافز بتحقيق الأهداف تعميقا للولاء فى تحقيق رسالة الدولة.

و تحدث الدكتور أحمد سالم عن إستراتيجية الارتقاء بالأخلاق والسلوكيات وبالثقافة والإعلام باعتبار الإنسان هو المحور والمرتكز الأساسى فى تحقيق الإصلاح من خلال الإرتقاء بالأخلاق والسلوكيات وبالثقافة والإعلام مع استهداف التوجه نحو تحقيق النتائج المستهدفة Results Oriented Cultures وباعتبار الإنسان هو المحور والمرتكز الأساسى فى تحقيق الإصلاح. وفى هذا المجال يتجه الفكر الدولى إلى اعتبار الإدارة الإستراتيجية لرأس المال البشرى هى قاعدة الأساس فى إحداث أى تغيير حيوى، وأن الإرتقاء بجودة رأس المال البشرى مع ميثاق للسلوكيات تقوم كل القيادات على تطبيقه من المداخل الأساسية فى الإصلاح. كذلك فيركز الفكر الدولى على أهمية تعميق الربط فيما بين بصيرة العاملين وبين أهداف الدولة أو جهة العمل، وتوعية العاملين بثقافة تحقيق النتائج المستهدفة مع تعميق محاسبة المسئولية بربط اداء الأفراد وأجورهم وحوافزهم بتحقيق النتائج المستهدفة وباعتبار ذلك هو القوة الدافعة لتأمين ولائهم وفى تغيير سلوكيات العنصر البشرى الذى يباشر تحقيق النتائج المستهدفة.

الجانب الروحى والسلوك

■ ويلاحظ فى هذا الخصوص أهمية الجانب العقائدى أو الروحى فى بناء السلوكيات كى تتحول العقيدة إلى محرك إيمانى يدفع قوى التطوير والتحديث ويكفل تحفيز العادة الأولى من العادات السبع للناس الأكثر فعالية وفقا لرأى ستيفن كوفى وهى "كن مبادرا" وبإيقاظ الإيمان الفطرى بأن الإنسان خليفة لله الخالق وتحقيق الجودة الشاملة يتفق وقوله تعالى "وهو الذى خلق الموت والحياة ليبلوكم أيكم أحسن عملاً" وقول الرسول "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" - ويلاحظ فى هذا الخصوص أن المسيحية تتفق مع الإسلام فى تقرير محبة الله وأن من يحب الله يلزم أن يحب أخاه فى البشرية ,وأن هذه المحبة لا تكفى أن تكون بالكلام بل ولا بد أن ينعكس ذلك على العمل مع الإلتزام بالحق ,وأن من لا يعمل البر لا يحوز محبة الله - وهو ما يتفق مع قول الرسول "لاتؤمنوا حتى تحابوا" وقوله "ليس الإيمان بالتمنى ولا بالتحلى ولكن هو ما وقر بالقلب وصدقه العمل" . وكذلك فتدعو المسيحية إلى أن يقود العقل والحكمة والإيمان والإرادة سلوكياتنا . كما تدعو المسيحية إلى الاهتمام بكل ما هو حق وشريف وعادل وطاهر وإلى كل الفضائل شاملة الرحمة والسلام والفطنة والإستقامة والحياء والسيطرة على الذات والأهواء والإلتزام بالعفة والبر والتقوى - وتتفق المسيحية فى كل هذه الفضائل مع الشريعة الإسلامية التى لخصها الرسول (ص) فى قوله "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"

■ ومن ناحية أخرى فإن الاستفادة من العقائد الدينية في إصلاح السلوكيات في منطقة الشرق الأوسط التي كانت مهبطاً للوحي في جميع الأديان السماوية تعتبر مدخلا فعالاً لإصلاح السلوكيات وللحاق دول هذه المنطقة بالدول المتقدمة، ويؤيد ذلك تعريف الرسول بأن المفلس هو الذي يؤدي جميع الفرائض دون إنعكاسها على إصلاح أخلاقه وسلوكياته.

الأنسان اداة التغيير

■ وإذا كان الإنسان - هو أداة التغيير فى مختلف المجالات سواء فى مجال التشريع أو القضاء أو الإدارة أو الاستثمار أو الإنتاج أو الخدمات أو الاستهلاك أو الادخار - فإن سلامة قراراته تتوقف على البعد الفكرى (شاملاً

لتخطيط وعمق الخبرة) و البعد الروحى شاملاً المعايير السلوكية) والبعد الاجتماعى (وخاصةً التعاون مع الغير لتحقيق المنافع للجميع) والبعد الجسدى (وخاصة بالنسبة لإمكانياته الإنسانية وقدرته على التحكم فى التوتر العصبى) وذلك كما يرى "ستيفن كوفى"(١) فى كتابه العادات السبع للناس الأكثر فعالية.

■ وإلى من لا يقيمون وزنا للسلوكيات وللثقافة والأخلاق بالنسبة لآثارها على نتائج الأنشطة والأعمال أشير إلى التقرير الذى قدمه المحاسب العام فى الولايات المتحدة إلى لجان الكونجرس فى شهر أغسطس ٢٠٠٢ بعنوان "الثقافات الموجهة لتحقيق النتائج"(٣) حيث يستعرض التقرير تجارب كندا والمملكة المتحدة واستراليا ونيوزيلندا فى تعميق وربط سلوكيات وثقافات العاملين بأهداف المؤسسات التى يعملون بها لتأمين التعاون والولاء، وقد شمل ذلك اساساً ما يأتى :

أى اعتبار الإدارة الإستراتيجية لرأس المال البشرى هى قاعدة الأساس فى إحداث أى تغيير هام.

أى الارتقاء بجودة إدارة رأس المال البشرى مع ميثاق للسلوكيات تقوم كل القيادات على تطبيقه.

■ أى تعميق الربط فيما بين بصيرة العاملين وبين أهداف الجهة.

أى أهمية تعميق توعية العاملين بثقافة تحقيق النتائج المستهدفة.

■ تعميق محاسبة المسئولية بربط أداء الأفراد بتحقيق النتائج المستهدفة للمؤسسة، أو لجهة العمل.

■ أى أن الإدارة فى نظم الارتقاء بالأداء تكون أكثر فعالية حينما يدرك العاملون عدالتها ووضوح أسس تحديدها وشفافيتها واستقرار المعايير المطبقة.

والاهتمام بتوفير المعلومات الحقيقية عن الأداء المتميز والأداء المتخلف لمكافأة المتميزين ولمحاسبة المتخلفين.

أى ربط الأجور بأداء الأفراد وبما تحققه الجهة من نتائج أى عقد اتفاقات سنوية مع قيادات العمل يحدد فيها المطلوب إنجازه لتحقيق أهداف الجهة مع تدرجها إلى أهداف فرعية لمراكز المسئولية التالية.

ويوضح ما تقدم الاتجاه الدولى التطبيقى الجاد لتعميق دور سلوكيات الإدارة بالاهداف والمحاسبة بالنتائج بالنسبة لمختلف مراكز المسئولية فى مختلف الجهات مصلحة كانت أو مؤسسة أو شركة أو منشأة وبالنسبة للعاملين بها - وهذا هو المنهج الذى يلزم أن نحاكيه وخاصة لتوافقه مع عقيدتنا واستناداً لحديث الرسول "الكلمة الحكمة ضالة المؤمن حيث وجدها فهو أحق بها" (كنز العمال - ٤٤٠٨٩) وقوله "ما اكتسب مكتسب مثل فضل علم يهدى صاحبه إلى هدى أو يرده عن ردئ".

ثم تناول الدكتور سالم استراتيجية تحقيق الجودة الشاملة وتطبيق موازنات البرامج والأداء المتوازن

ويتناول هذا المبحث إستراتيجية تحقيق الجودة الشاملة مع تطبيق نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن موضحاً ما يتطلبه ذلك من رضاء كل المستفيدين من النشاط (أى المواطنين فى علاقاتهم بالحكومة) ورضاء جهة العمل ورضاء العاملين. ويوضح هذا المبحث الآثار الإيجابية التى تترتب على التطبيق، على المستوى المركزى للدولة والجهات التابعة لها، وما يلحق بها من مراكز مسئولية رئيسية وفرعية، وعلى مستوى المواطنين. وتأميناً لولاء العاملين لرسالة الدولة وأهدافها يقتضى الأمر الربط فيما بين تقييم أداء العاملين وبين حوافزهم مع التوعية اللازمة لقياداتهم - وتذهب بعض الدول المتقدمة تأميناً للفعالية إلى عقد إتفاقات مسبقة مع قيادات مراكز المسئولية المختلفة تتضمن البرامج والنتائج المستهدفة ومؤشرات الأداء اللازمة لتحقيقها كى تكون أساساً للمتابعة الدورية وللمساءلة ولتقرير الحوافز عن النتائج الإيجابية أو المسألة عن النتائج السلبية باعتبار ذلك يمثل القوى المحركة الفعالة لتحقيق النتائج المستهدفة.

الجودة الشاملة

■ ويقصد بتحقيق الجودة الشاملة توفير المقومات المادية والبشرية والمالية والبيئية والتنظيمية التى تكفل تجنب حدوث الأخطاء وتجنب تكرارها سواء فى مرحلة المدخلات أو فى مرحلة التشغيل والنشاط الداخلى أو فى مرحلة المخرجات والتعامل مع العملاء أو المواطنين. ولا تقصر الجودة على تحقيق الإنتاج الجيد بل تتسع لتشمل ضرورة توافر القدرة على إستدامة جودة الإنتاج أو الخدمات فى الأجل الطويل .

■ ويتطلب تحقيق الجودة الشاملة أو الجودة الكليـــة -Total Quality Management TQM تحقيق رضاء أطراف النشاط (أو تحقيق المنفعة للجميع وفقا لرأى ستيفن كوفى(١)) ويشمل ذلك:

■ رضاء المستفيدين من النشاط - وهم العملاء فى الأنشطة الاقتصادية بالنسبة لما يحصلون عليه من منتجات أو خدمات، والمواطنون بالنسبة لما يقدم لهم من خدمات عامة بالنسبة للحكومة.

■ رضاء جهة العمل بالارتقاء بالكفاية الإنتاجية أى بالاستخدام الأمثل للمتاح من مدخلات النشاط (شاملا القوى العاملة ووقت العمل والمعدات والتجهيزات ومستلزمات النشاط من السلع والخدمات) فى تعظيم كم وجودة مخرجات النشاط.

■ رضاء العاملين بالنسبة لبيئة العمل فى جوانبها المعنوية والمادية وكذلك رضاؤهم بالنسبة للعدالة فى ربط الأجر والحوافز بالأداء مع التحفيز على التعلم المستمر.

■ ويتفق مع ما تقدم نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن وهو بمثابة منهج تنظيمي وتخطيطى وادارى ورقابى لتحقيق النتائج المستهدفة (Results Oriented) ويتطلب ذلك الخطوات التالية:

■ البدء بتحديد رسالة وأهداف الجهة طبقاً للقوانين والقرارات المنظمة لها.

■ الاصلاح المؤسسى المتكامل للجهة -Organization Development أو إعادة هيكلتها لتعظيم فعاليتها وكفايتها الانتاجية فى تحقيق نتائجها المستهدفة فى الاجل الطويل.

■ ثم التوزيع الزمني لبرامج النشاط المرحلية Plans of Action اللازمة لتحقيق رسالة وأهداف الجهة على سنوات الخطة .

■ ثم تحليل ما يخص السنة المالية من أهداف رئيسية إلى أهداف فرعية وتوزيعها على مراكز المسئولية المختصة بالجهة Responsibility centers.

تفعيل دور الإدارة العليا فى متابعة برامج النشاط ومؤشرات الأداء مع تعميق المساءلة والتحفيز



ثم وضع البرنامج الزمني لقيام كل مركز مسئولية بالجهة بتحقيق ما يخصه من أهداف مع تحديد ما يلزمه لذلك من مدخلات In-puts وما يسفر عنه النشاط من مخرجات Outputs وما يرتبط بذلك من مؤشرات أداء Performance Indicators.

ثم المتابعة والتقييم الدوري على فترات متقاربة أسبوعية أو شهرية أو ربع سنوية (كحد أقصى) لنتائج التنفيذ شاملة برامج النشاط ومدى الإلتزام بمؤشرات الأداء وبالنتائج المستهدفة للجهة Outcomes واستقصاء أسباب الانحرافات واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة أولاً بأول لعلاج أسبابها مع تحديد حالات التميز Best Performance لتحفيزها ولتعميم أسباب تميزها، وتحديد حالات التخلف Performance Poor لعلاج أسبابها - مع مراعاة ما يحدث من متغيرات على مدار السنة المالية.

■ ويصبح تسلسل العملية التخطيطية كالآتي: برمجة - تنفيذ - رقابة ومحاسبة عن الأداء - إعادة النظر باتخاذ ما يلزم من إجراءات تصحيحية لتحقيق النتائج المستهدفة.

■ ويعتبر نظام موازنات الأداء المتوازن مع نظام الجودة الشاملة أداة أساسية لتحقيق فعالية التخطيط والإدارة والرقابة والمساءلة Accountability عن تحقيق النتائج المستهدفة، ومن ثم تقييم مدى الاستجابة للأهداف وللبرامج المخططة وما يسفر عنه النشاط من نتائج Outcomes على مستوى الجهة أو على المستوى القومى وما يترتب عليه من آثار إيجابية أو سلبية Impacts

ويلاحظ أن نظام موازنات الأداء المتوازن يعطي أهمية خاصة للعلاقات مع العملاء (أو للمواطنين بالنسبة للحكومة) وللعلاقات مع العاملين وللتشغيل أو الأنشطة الداخلية، كما يأخذ في الاعتبار بيئة العمل ويقتضي الأمر أن يضاف إلى ما تقدم اقتصاديات التعامل مع الموردين.

■ ويتطلب تحقيق ما تقدم بالنسبة لتطبيق نظام الجودة الشاملة مع نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن بصفة أساسية ما يأتي:

■ التنمية البشرية المتواصلة للارتقاء برأس المال البشرى من خلال التدريب التخصصى والإدارى والسلوكى والتحفيز على التعلم الذاتي المستمر، مع تعميق فعالية التوعية بدور مراكز المسئولية المختلفة فى تحقيق كل الأهداف سواء على مستوى كل مركز من مراكز المسئولية وكذلك تحقيق النتائج النهائية المستهدفة للجهة - أى ليس مجرد تحقيق كل مركز من مراكز المسئولية لما يخصه من مخرجات Out-puts بل أيضا تحقيق الهدف النهائى للجهة Outcome وذلك تأمينا للولاء الشامل لجهة العمل وتدعيما للتعاون فيما بين مراكز المسئولية المتكاملة بالجهة.

■ الارتقاء بالمقومات المادية شاملة المبانى والتجهيزات والمستلزمات المستخدمة وما تسفر عنه من منتجات أو خدمات والمقومات المعنوية شاملة بيئة العمل وسلوكيات التعامل.

■ التطوير والارتقاء بنظم واجراءات العمل

تحقيق الشفافية وتيسير إتاحة المعلومات لتحجيم الانحرافات وتدعيم الاستقامة فى المعاملات

ومراجعة النماذج والاستمارات المستخدمة للتحقق من توافق بياناتها مع متطلبات اتخاذ ما يلزم من قرارات تصحيحية وللتخلص من كل إجراء لا يولد قيمة مضافة .

■ تقرير نظام فعال للاستقصاء وللاستبيان وللتعامل مع شكاوى المواطنين أو العملاء ومقترحاتهم مع تعريفهم بحقوقهم وتمكينهم من تقييم جودة الخدمات المؤداة ومع إزالة الغموض واللبس فى المعاملات وتحقيق الشفافية سواء مع العملاء أو الموردين.

تكامل نظم المعلومات

■ تحقيق تكامل نظم المعلومات والاتصالات على مستوى مراكز المسئولية المختلفة بالجهة من ناحية وفيما بينها وبين الجهات الأخرى المتكاملة معها لتيسير تقديم الخدمات للمواطنين (أو للعملاء) من خلال نافذة واحدة للتعامل (One Window Stop) وإعداد الأدلة اللازمة لتيسير التعامل - وذلك تحجيما لآثار الفساد الذى يصاحب تعقيد الإجراءات في الجهات الحكومية - وهو ما أثبتته تقارير مجموعة "دى سوتو" عن الاقتصاد غير الرسمى والمقدم لوزارة المالية خلال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤).

■ إستهداف منع وتلافى حدوث الأخطاء فى العمل لتكون صحيحة من أول مرة وفقاً لمتطلبات تحقيق الجودة الشاملة مع ما يتطلبه ذلك من تطوير لطرق العمل ولنظم الرقابة الداخلية استهدافا للفعالية.

■ تنظيم اجتماعات مشتركة فيما بين الجهات الحكومية وبين الاتحادات والغرف الصناعية والتجارية والمهنية تحقيقاً للشفافية واستهدافاً للارتقاء بالكفاءة والفعالية فى تحقيق الأهداف سواء بالنسبة للسياسات أو بالنسبة للبرامج والمشروعات أو بالنسبة لأنظمة وإجراءات العمل والتعامل.

■ المتابعة والرقابة الدورية الفعالة على مقومات الجودة الشاملة لتحقيق رضاء الأطراف المعنية ومع اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة أولا بأول لتجنب تكرار الأخطاء.

■ إجراء المقارنات فيما بين المراكز المتماثلة فى النشاط وتحليل اسباب الاختلاف فى جودة الأداء لتبين اسباب التقدم Best Perfor-mance وأسباب التخلف Poor Perfor-mance وتبعاً لعلاج الاختناقات والمراكز الحرجة وأيضا لعلاج أسباب التخلف فى الأداء ، ولتعميم عوامل التقدم وتعميق ربط مؤشرات الأداء بنظم الحوافز ونظم الجزاءات.

■ وفى دعوة الإسلام للالتزام بالإجادة والإحسان والإتقان كفريضة ربانية على الإنسان فى حياته الدنيوية يقول ربنا فى سورة الملك "تَبَارَكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ . الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ" (الملك :١-٢) ، ويقول تعالى " إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا " (الكهف :٧) . ويقول تعالى " وَمَن يُسْلِمْ وَجْهَهُ إِلَى اللَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ " (لقمان: ٢٢).

■ وفى الدعوة للتفوق وتبنى الإصلاح المستمر يقول تعالى " كنتم خير أمة أخرجت للناس تأمرون بالمعروف وتنهون عن المنكر وتؤمنون بالله" (ويلاحظ اتساع مفهوم المنكر ليشمل كل ما ينكره العقل) ويقول تعالى فى أهمية القدوة وأولوية البدء بإصلاح الذات: "أتأمرون الناس بالبر وتنسون أنفسكم أفلا تعقلون".

■ وفى تحفيزنا على الإحسان فى الأعمال لتعظيم منافع الناس أو المجتمع يقول الرسول "أحب الناس إلى الله أنفعهم للناس" (كنز العمال - ٤٣٥٨٣) ، ويقول " خير الناس أنفعهم للناس " (الجامع الصغير ٤٠٥٩)، ويقول "خير الناس من طال عمره وحسن عمله، وشر الناس من طال عمره وساء عمله " (الجامع الصغير ٤٠٥٤).

■ ويتفق ذلك مع أحد المبادئ الأساسية في سياسات التخطيط، والموازنة بولاية أونتاريو بكندا، وهو التركيز على تعظيم منافع المواطنين (Focus on the citizens)

■ ويتبين مما تقدم أن وجودنا فى الحياة الدنيوية هو لاختبارنا فى الإحسان والإصلاح والتفوق وليس فقط فى أداء الفرائض الدينية وصالاً مع خالق الوجود ، بل بانعكاس آثارها على تعظيم منافع الناس أو على تعظيم النفع العام - اما إذا لم ينعكس أداء الفرائض الدينية على الارتقاء بالسلوكيات وبالأعمال وبتعظيم منافع الناس فقد تحقق الإفلاس الكامل وفقا لتعريف الرسول للإفلاس (المفلس من أمتى من يأتى بصلاة وصيام وزكاة ويأتى وقد ضرب هذا وشتم هذا وسفك دم هذا فيأخذ هذا من حسناته وهذا من حسناته فإن فنيت حسناته قبل أن يقضى ما عليه أخذ من خطاياهم فطرحت عليه ثم طرح فى النار).

الإخلاص والولاء

■ ويتطلب تحقيق الجودة الشاملة من العاملين فى الحكومة وفى الأنشطة الاقتصادية للإنتاج والخدمات تعميق الإخلاص والولاء لخالقهم تحجيما للانحرافات.

■ والإخلاص عمل من أعمال القلوب يتطلب إحياء الضمائر - فلن يقبل الله عبادتنا وسلوكياتنا وأعمالنا ومعاملاتنا وأقوالنا إلا بتوافر الإخلاص فى النوايا وفى العمل ، وبتوجه إرادتنا وضمائرنا لمرضاة الله خالقنا وفقاً لميثاقنا فى كل صلاة "التحيات لله

والصلوات والطيبات لله"، ووفقاً لقوله تعالى في مفهوم الإسلام "قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ" (الأنعام : ١٦٢، ١٦٣).

■ ويثبت ما تقدم أن تعميق المفاهيم الدينية هو المدخل الفعال لإصلاح الضمائر ولتحجيم الفساد في المعاملات ولصلاح الدنيا والآخرة.

■ ويترتب على تحقيق الجودة الشاملة مع تطبيق نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن على المستوى المركزي للدولة أساسا ما يأتى :

■ استخدام التخطيط الإستراتيجى الهادف كأساس فيما تستند إليه الخطة والموازنة من برامج نشاط تستهدف تعظيم فعالية الموارد المادية والبشرية والتكنولوجية المتاحة فى تعظيم منافع المجتمع وعدم الاكتفاء بالنظرة القاصرة للتوازن المالي.

■ تمكين أجهزة التخطيط والموازنة من المشاركة بدرجة أكبر فى الدراسات الفنية والاقتصادية المتعلقة بتطوير السياسات والنظم ومراعاة النتائج والآثار المباشرة وغير المباشرة وفى تقييم فعالية برامج النشاط فى تحقيق الأهداف بدلا من التركيز على ضغط الإنفاق وإغفال الآثار السلبية المترتبة على الإخلال بالإستغلال الأمثل للموارد المتاحة المادية والبشرية والتكنولوجية.

■ توجيه الجهد المناسب لدراسة مقترحات تدعيم عوامل الارتقاء بالإنتاجية (اى المخرجات /المدخلات) والفعالية (اى المخرجات الفعلية / المخرجات المخططة) والكفاءة (أى المدخلات الفعلية / المدخلات المخططة) والجودة (اى المخرجات المقبولة/اجمالى المخرجات) وسرعة الإنجاز فى التوقيتات المناسبة.

■ تحويل التركيز فى مراجعة تقديرات الخطة والموازنة من التوجه نحو تخفيض الإنفاق أو المدخلات ومن المبالغة فى تقدير الإيرادات دون سند موضوعى إلى التوجه نحو تحقيق أفضل تشكيلة من الموارد ومن المدخلات مقيسة بآثارها الاقتصادية على القيمة المضافة على مستوى الجهات وعلى الناتج المحلى الإجمالى بالنسبة للاقتصاد القومى، أو بآثارها الاجتماعية مقيسة بتعظيم النفع العام أو بآثارها التكنولوجية، أو بآثارها الاستراتيجية - ومن ثم علاج أسباب محددات الأداء وتبنى الوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف مع تيسير التعرف على أولويات الأهداف الرئيسية والفرعية ودور كل مركز من مراكز المسئولية فى تحقيق النتائج المستهدفة وتكلفته وإنتاجيته.

■ توفير الشفافية فى المعلومات اللازمة عن مستوى إنجاز برامج النشاط وعن مستوى الأداء بالنسبة لمراكز المسئولية المختلفة ، وتبعا تدعيم فعالية الرقابة والمحاسبة على النتائج وعلى الارتقاء بالأداء بدلاً من الرقابة الشكلية التى تركز على المدخلات أو الاعتمادات المالية دون اهتمام بالنتائج Outcomes والآثار Im-pacts.

تحقيق التواصل والتفاعل حول أهداف مشتركة فيما بين الإدارة العليا وبين المستويات التالية لها.

■ ويترتب على تحقيق الجودة الشاملة مع نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن على مستوى الجهات والإدارات التنفيذية أساسا ما يأتى :

■ إعطاء مضمون موضوعى للخطة القومية وللموازنة العامة للدولة بالنسبة للحكومة ببنائها على أساس برامج للارتقاء بالأداء الفنى والاقتصادى والمالى والاجتماعى فى تحقيق الأهداف القومية، مع استهداف الجودة الشاملة فى المدخلات والمخرجات وفيما بينهما من أنشطة أو عمليات - وذلك بالإضافة إلى استهداف جودة بيئة العمل والتعامل.

■ استخدام البرامج ومؤشرات الأداء الفنية والاقتصادية والاجتماعية والمالية كأدوات للإدارة والرقابة الموضوعية الفعالة على تحقيق النتائج والآثار المستهدفة بدلاً من الإدارة والرقابة الشكلية والتى تركز أساساً على التوازن النقدي فيما بين الإيرادات والمصروفات.

■ تحقيق التكامل والعمق فى المقومات والعناصر والأهداف والإستراتيجيات التى تتخذ على أساسها القرارات بالنسبة للتخطيط وبالنسبة للمتابعة الدورية لمراكز المسئولية الرئيسية والفرعية في تحقيق النتائج المستهدفة .

■ تعميق تحفيز المديرين والعاملين للارتقاء بالأداء بأسلوب الفريق مع توفير مزيد من المرونة لهم فى تعبئة الموارد المتاحة لتحقيق النتائج المستهدفة ، ومع مزيد من الإدراك والتفهم لأولويات الإدارة العليا من خلال تفعيل دورها فى متابعة برامج النشاط ومؤشرات الأداء مع تعميق المساءلة والتحفيز من ناحية أخرى عن تحقيق النتائج والاهداف.

■ ويترتب على تحقيق الجودة الشاملة مع نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن على مستوى المواطنين أساسا ما يأتى:

■ تقديم خدمات أفضل وأجود للمواطنين مع تفهم لمشاكلهم وبحث شكاواهم باعتبار ذلك من المقومات الأساسية لتعميق ولاء المجتمع ولإكتساب ثقة المواطنين من خلال تحقيق الجودة الشاملة فى الخدمات العامة، وتبعاً لذلك تحجيم التهرب الضريبى وتحفيز التحول من الاقتصاد غير الرسمى إلى الاقتصاد الرسمى.

■ تحقيق الشفافية وتيسير إتاحة المعلومات وتبعاً تحجيم الانحرافات وتدعيم الاستقامة فى المعاملات وتحجيم الفساد.

■ ونخرج مما تقدم بأن نجاح تطبيق نظام موازنات الأداء المتوازن مع الجودة الشاملة يتطلب التركيز على تنمية رأس المال البشري وبعث الحيوية في القوى العاملة والارتقاء بثقافة وسلوكيات وتعميق إخلاص العاملين وقياداتهم بالجهات وعلى المستوى المركزي للدولة وتوجههم نحو تحقيق رسالة الدولة والنتائج المستهدفة من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والاستراتيجية، وربط تقييم الأداء والحوافز بتحقيق هذه النتائج - آخذين في الاعتبار أن العنصر البشرى هو المحور الأساسى فى الإصلاح والتطوير والتنمية، وهو فى نفس الوقت المستفيد من ثمارها.

واكد د. عبد الرحمن العليان على ان اي دولة سواء غنية أو فقيرة لابد ان تعد موازنة تتناسب ومقدار الموارد ومن خلال الندرة للموارد مقارنة بالاحتياجات وهذا يتطلب اعداد كوادر بشرية قادرة على تقييم موازنة البرامج والأداء

وانتهت ورشة العمل الى التأكيد على ان المشكلة الاساسية في الخلاق والسلوكيات وان الخطط السابقة لم تنجح لعيوب في الخلاقيات ولذلك لابد ان تكون هناك خطة لبناء الإنسان خلقا وسلوكا ووضع نظام للحوافز مع التأكيد على الجانب العقائدى

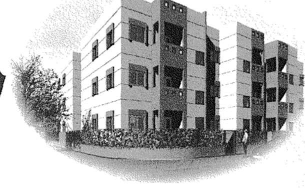
تحقيق الجودة الشاملة مع نظام موازنات البرامج والأداء المتوازن على مستوى المواطنين



وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية
هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة

المشروع القومى للإسكان





فى إطار تنفيذ برنامج السيد الرئيس

محمد حسنى مبارك

(ابنى بيتك)

يسر هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة أن تعلن عن تسليم (المرحلة الخامسة) من أراضى مشروع ابنى بيتك السابق حجزها للشباب محدودى الدخل وتشمل حوالى ١٦ ألف قطعة أرض بمساحة ١٥٠ م٢ إبتداء من شهر يناير بمدن (٦ أكتوبر - العاشر من رمضان - الفيوم الجديدة - بنى سويف الجديدة - أسيوط الجديدة) وطبقاً للتوقيتات التالية :-

مدينة ٦ أكتوبر

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	قطعة من	قطعة إلى
الاحد	٢٠٠٩/٠١/١١	٢	ب	١	١٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/١٢	٢	ب	١٠١	٢٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/١٣	٢	ب	٢٠١	٣٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/١٤	٢	ب	٣٠١	٤٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠١/١٥	٢	ب	٤٠١	٥٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠١/١٧	٢	ب	٥٠١	٦٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠١/١٨	٢	ب	٦٠١	٧٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/١٩	٢	ب	٧٠١	٧٧٧
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/٢٠	٢	جـ	٨١٦	٩٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/٢١	٢	جـ	٩٠١	١٠٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠١/٢٢	٢	جـ	١٠٠١	١١٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠١/٢٤	٢	جـ	١١٠١	١١٢٦
الاحد	٢٠٠٩/٠١/٢٥	٢	د	٥١٢	٦٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/٢٦	٢	د	٦٠١	٧٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/٢٧	٢	د	٧٠١	٨٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/٢٨	٢	د	٨٠١	٨٢٠
الخميس	٢٠٠٩/٠١/٢٩	٣	د	١	١٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠١/٣١	٣	د	١٠١	١٣٥
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٠١	١	ب	٧١	٨٩
				٢٨٤	٢٨٩
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٠٢	١	جـ	١	١٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/٠٣	١	جـ	١٠١	١٩٤

مدينة العاشر من رمضان

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	قطعة من	قطعة إلى
الاحد	٢٠٠٩/٠١/١١	٣	أ	١	٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/١٢	٣	أ	٥١	١٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/١٣	٣	أ	١٠١	١٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/١٤	٣	أ	١٥١	٢٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠١/١٥	٣	أ	٢٠١	٢٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠١/١٧	٣	أ	٢٥١	٣٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠١/١٨	٣	أ	٣٠١	٣٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/١٩	٣	أ	٣٥١	٤٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/٢٠	٣	أ	٤٠١	٤٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/٢١	٣	أ	٤٥١	٥٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠١/٢٢	٣	أ	٥٠١	٥٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠١/٢٤	٣	أ	٥٥١	٦٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠١/٢٥	٣	أ	٦٠١	٦٥١
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/٢٦	٣	ب	١	٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/٢٧	٣	ب	٥١	١٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/٢٨	٣	ب	١٠١	١٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠١/٢٩	٣	ب	١٥١	٢٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠١/٣١	٣	ب	٢٠١	٢٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٠١	٣	ب	٢٥١	٣٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٠٢	٣	ب	٣٠١	٣٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/٠٣	٣	ب	٣٥١	٤٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/٠٤	٣	ب	٤٠١	٤٥٠

مدينة العاشر من رمضان

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	قطعة من	قطعة إلى
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٠٧	٣	هـ	٥١	١٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٠٨	٣	هـ	١٠١	١٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٠٩	٣	هـ	١٥١	٢٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٤/١١	٣	هـ	٢٠١	٢٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٤/١٢	٣	هـ	٢٥١	٢٩٧
الاثنين	٢٠٠٩/٠٤/١٣	٣	ن	١	٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/١٤	٣	ن	٥١	١٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/١٥	٣	ن	١٠١	١٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٤/١٦	٣	ن	١٥١	٢٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٤/١٨	٣	ن	٢٠١	٢٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٤/١٩	٣	ن	٢٥١	٣٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢١	٣	ن	٣٠١	٣٤٨
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٢	٣	ك	١	٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٢٣	٣	ك	٥١	١٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٤/٢٦	٣	ك	١٠١	١٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٤/٢٧	٣	ك	١٥١	٢٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٨	٣	ك	٢٠١	٢٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٩	٣	ك	٢٥١	٣٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٣٠	٣	ك	٣٠١	٣٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٥/٠٢	٣	ك	٣٥١	٤٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٥/٠٣	٣	ك	٤٠١	٤٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/٠٤	٣	ك	٤٥١	٥٠٠

مدينة بنى سويف الجديدة

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	قطعة من	قطعة إلى
الاحد	٢٠٠٩/٠١/١١	٢	و	١	٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/١٢	٢	و	٥١	١٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/١٣	٢	و	١٠١	١٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/١٤	٢	و	١٥١	٢٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠١/١٥	٢	و	٢٠١	٢٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠١/١٧	٢	و	٢٥١	٣٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠١/١٨	٢	و	٣٠١	٣٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/١٩	٢	و	٣٥١	٣٨٢
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/٢٠	٢	هـ	١	٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/٢١	٢	هـ	٥١	١٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠١/٢٢	٢	هـ	١٠١	١٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠١/٢٤	٢	هـ	١٥١	٢٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠١/٢٥	٢	هـ	٢٠١	٢٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/٢٦	٢	هـ	٢٥١	٣٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/٢٧	٢	هـ	٣٠١	٣٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/٢٨	٢	هـ	٣٥١	٤٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠١/٢٩	٢	هـ	٤٠١	٤٣٠
السبت	٢٠٠٩/٠١/٣١	٢	د	١	٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٠١	٢	د	٥١	١٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٠٢	٢	د	١٠١	١٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/٠٣	٢	د	١٥١	٢٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/٠٤	٢	د	٢٠١	٢٥٠

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	من	إلى
السبت	[illegible]	١	د	١٠١	٢٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٠٨	١	د	٢٠١	٣١٩
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٠٩	٥	أ	١	١٠٩
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/١٠	٥	ب	١	١٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/١١	٥	ب	١٠١	٢٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٢/١٢	٥	ب	٢٠١	٣٠٨
السبت	٢٠٠٩/٠٢/١٤	٥	جـ	١	١٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/١٥	٥	جـ	١٠١	٢٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/١٦	٥	جـ	٢٠١	٣١٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/١٧	٥	د	١	١٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/١٨	٥	د	١٠١	٢١٨
الخميس	٢٠٠٩/٠٢/١٩	٥	د	٢١٩	٣٣٦
السبت	٢٠٠٩/٠٢/٢١	٥	هـ	١	١٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٢٢	٥	هـ	١٠١	٢٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٢٣	٥	هـ	٢٠١	٣٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/٢٤	٥	هـ	٣٠١	٤٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/٢٥	٥	هـ	٤٠١	٥٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٢/٢٦	٥	هـ	٥٠١	٦٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٢/٢٨	٥	هـ	٦٠١	٦٧٨
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٠١	٦	ب	٣٥	٨٤
				١٢٦	١٦٩
				٢١٣	٢١٨
				٣٠٩	٣١٤
الاثنين	٢٠٠٩/٠٣/٠٢	٦	ب	٣٣٩	٤٦٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/٠٣	٦	ب	٤٦١	٥٦٢
				٦٥٠	٦٥٨
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٣/٠٤	٦	و	١	١٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٣/٠٥	٦	و	١٠١	٢٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٣/٠٧	٦	و	٢٠١	٢٩١
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٠٨	٦	ز	١	١٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/١٠	٦	ز	١٠١	٢٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٣/١١	٦	ز	٢٠١	٣٢٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٣/١٢	٦	ز	٣٢١	٤٣٩
السبت	٢٠٠٩/٠٣/١٤	٦	ح	١	١٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/١٥	٦	ح	١٠١	٢٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٣/١٦	٦	ح	٢٠١	٣٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/١٧	٦	ح	٣٠١	٤٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٣/١٨	٦	ح	٤٠١	٥٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٣/١٩	٦	ح	٥٠١	٥٧١
السبت	٢٠٠٩/٠٣/٢١	٦	ط	١	١٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٢٢	٦	ط	١٠١	٢٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٣/٢٣	٦	ط	٢٠١	٣٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/٢٤	٦	ط	٣٠١	٤٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٣/٢٥	٦	ط	٤٠١	٥١٥
الخميس	٢٠٠٩/٠٣/٢٦	٦	ى	١	١٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٣/٢٨	٦	ى	١٠١	١٨٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٢٩	٦	ى	٢١٤	٢٩١
الاثنين	٢٠٠٩/٠٣/٣٠	٦	ى	٣١٤	٤٤٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/٣١	٦	ى	٤٤١	٥٦١

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	من	إلى
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٠٨	٣	د	١	٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٠٩	٣	د	٥١	١٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/١٠	٣	د	١٠١	١٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/١١	٣	د	١٥١	٢٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٢/١٢	٣	د	٢٠١	٢٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٢/١٤	٣	د	٢٥١	٣٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/١٥	٣	د	٣٠١	٣٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/١٦	٣	د	٣٥١	٤٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/١٧	٣	د	٤٠١	٤٣٢
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/١٨	٣	م	١	٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٢/١٩	٣	م	٥١	١٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٢/٢١	٣	م	١٠١	١٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٢٢	٣	م	١٥١	٢٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٢٣	٣	م	٢٠١	٢٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/٢٤	٣	م	٢٥١	٣٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/٢٥	٣	م	٣٠١	٣٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٢/٢٦	٣	م	٣٥١	٤٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٢/٢٨	٣	م	٤٠١	٤٦١
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٠١	٣	ص	١	٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٣/٠٢	٣	ص	٥١	١٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/٠٣	٣	ص	١٠١	١٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٣/٠٤	٣	ص	١٥١	٢٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٣/٠٥	٣	ص	٢٠١	٢٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٣/٠٧	٣	ص	٢٥١	٢٩٥
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٠٨	٣	س	١	٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/١٠	٣	س	٥١	١٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٣/١١	٣	س	١٠١	١٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٣/١٢	٣	س	١٥١	٢٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٣/١٤	٣	س	٢٠١	٢٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/١٥	٣	س	٢٥١	٣٠١
الاثنين	٢٠٠٩/٠٣/١٦	٣	ف	١	٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/١٧	٣	ف	٥١	١٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٣/١٨	٣	ف	١٠١	١٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٣/١٩	٣	ف	١٥١	٢٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٣/٢١	٣	ف	٢٠١	٢٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٢٢	٣	ف	٢٥١	٣٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٣/٢٣	٣	ف	٣٠١	٣٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/٢٤	٣	ف	٣٥١	٤٠٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٣/٢٥	٣	ف	٤٠١	٤٣٧
الخميس	٢٠٠٩/٠٣/٢٦	٣	ق	١	٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٣/٢٨	٣	ق	٥١	١٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٢٩	٣	ق	١٠١	١٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٣/٣٠	٣	ق	١٥١	٢٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/٣١	٣	ق	٢٠١	٢٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٠١	٣	ق	٢٥١	٣٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٠٢	٣	ق	٣٠١	٣٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٤/٠٤	٣	ق	٣٥١	٤٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٤/٠٥	٣	ق	٤٠١	٤٦٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٤/٠٦	٣	هـ	١	٥٠

** تيسيرات لكافة المستفيدين من اراضى مشروع إبنى بيتك :-

- سداد القسط الأول من قيمة الأرض بعد ٢٤ شهر من تاريخ إستلام الأرض بدلا من ١٢ شهر .
- فى حالة قيام المواطن بالإنتهاء من الدور الأول والثانى بعد الأرضى (تشطيب خارجى) يسقط عنه باقى الأقساط المستحقة على قطعة الأرض وقت إنتهائهما كما يحق له التصرف بالبيع أو الإيجار للمبنى أو جزء منه بما يخصه من الأرض (دون التقيد بشرط مرور خمس سنوات على البناء) بشرط الإنتهاء من الدور الأرضى خلال المدة المحددة له وعدم وجود مخالفات فى جميع الأدوار .

* ملحوظة :- يمكن للسادة المواطنين الغير قادرين على البناء فى الوقت الحالى ارسال خطاب بعلم الوصول إلى جهاز المدينة يتضمن طلب الموافقة على تأجيل الإستلام لمدة شهر من أخر يوم محدد للتسليم بكل مدينة .

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	من	إلى
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٥/٠٦	٣	ث	٥٥١	٦٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٠٧	٣	ث	٦٠١	٧٢٥
السبت	٢٠٠٩/٠٥/٠٩	٣	و	١	٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٥/١٠	٣	و	٥١	١٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/١١	٣	و	١٠١	١٤٢
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/١٢	٣	ز	١	٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٥/١٣	٣	ز	٥١	١٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٥/١٤	٣	ز	١٠١	١٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٥/١٦	٣	ز	١٥١	٢٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٥/١٧	٣	ز	٢٠١	٢٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/١٨	٣	ز	٢٥١	٣٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/١٩	٣	ز	٣٠١	٣٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٥/٢٠	٣	ز	٣٥١	٤٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٢١	٣	ز	٤٠١	٤٤٥

مدينة الفيوم الجديدة

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	قطعة	
				من	إلى
الاحد	٢٠٠٩/٠١/١١	٢	أ	١	٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/١٢	٢	أ	٥١	١٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/١٣	٢	أ	١٠١	١٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/١٤	٢	أ	١٥١	٢٠٧
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٠١	٢	ب	١	٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٠٢	٢	ب	٥١	١٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/٠٣	٢	ب	١٠١	١٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/٠٤	٢	ب	١٥١	٢٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٢/٠٥	٢	ب	٢٠١	٢٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٢/٠٧	٢	ب	٢٥١	٣٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٠٨	٢	ب	٣٠١	٣٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٠٩	٢	ب	٣٥١	٤٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/١٠	٢	ب	٤٠١	٤٣١
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٠١	٢	جـ	١	٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٣/٠٢	٢	جـ	٥١	١٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/٠٣	٢	جـ	١٠١	١٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٣/٠٤	٢	جـ	١٥١	٢٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٣/٠٥	٢	جـ	٢٠١	٢٢٩

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	من	إلى
السبت	٢٠٠٩/٠٢/٠٧	٢	د	[illegible]	[illegible]
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٠٨	٢	د	٣٥١	٤٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٠٩	٢	د	٤٠١	٤٣٢
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/١٠	٢	جـ	١	٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/١١	٢	جـ	٥١	١٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٢/١٢	٢	جـ	١٠١	١٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٢/١٤	٢	جـ	١٥١	٢٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/١٥	٢	جـ	٢٠١	٢٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/١٦	٢	جـ	٢٥١	٣٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/١٧	٢	جـ	٣٠١	٣٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/١٨	٢	جـ	٣٥١	٣٦٥
الخميس	٢٠٠٩/٠٢/١٩	٢	ز	١	٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٢/٢١	٢	ز	٥١	١٠٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٢/٢٢	٢	ز	١٠١	١٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٢/٢٣	٢	ز	١٥١	٢٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٢/٢٤	٢	ز	٢٠١	٢٣٩
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٢/٢٥	٢	ن	١	٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٢/٢٦	٢	ن	٥١	١٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٢/٢٨	٢	ن	١٠١	١٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٠١	٢	ن	١٥١	٢٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٣/٠٢	٢	ن	٢٠١	٢٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٣/٠٣	٢	ن	٢٥١	٣٠٥
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٣/٠٤	٢	أ	١	٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٣/٠٥	٢	أ	٥١	١٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٣/٠٧	٢	أ	١٠١	١٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٣/٠٨	٢	أ	١٥١	١٩٠

مدينة أسيوط الجديدة

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	قطعة	
				من	إلى
الاحد	٢٠٠٩/٠١/١١	٣	أ	١	٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠١/١٢	٣	أ	٥١	١٠١
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠١/١٣	٣	ب	١	٥٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠١/١٤	٣	ب	٥١	١٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠١/١٥	٣	ب	١٠١	١٣٩

إرشادات للسادة الحاجزين بمشروع ابنى بيتك

- يتوجه المواطن الى مقر الجهاز بالمدينة فى اليوم المحدد با لجداول لاستكمال إجراءات تسليم الارض .
- يستكمل الحاجز كافة الإجراءات بنفسه ومعه ضامن يحمل بطاقة الرقم القومى دون الإعتداد بأى توكيلات أو تفويضات للأقارب أو للغير .
- بالنسبة للسادة المتخلفين عن المواعيد المحدده يتم حضورهم لتسليمهم بدءا من اليوم التالى لأخر يوم تسليم بكل مدينة ولمدة :-
  ١ - مدن (٦ أكتوبر - العاشر من رمضان) (أسبوعين)
  ٢ - مدن (الفيوم الجديدة - بنى سويف الجديدة - أسيوط الجديدة) (أسبوع)
- يمنح المواطن مهلة ثلاث شهور للبدء فى البناء من تاريخ إستلام الأرض وسيتم تسليمه ملف يحتوى على الرسومات التنفيذية ورخصة البناء وذلك بعد أسبوع من إستلام الأرض .
- اقصى فترة زمنية لانهاء اعمال الدور الارضى هى سنة من تاريخ إستلام الأرض وفى حالة عدم إستكمال كامل البناء فى المدة المحددة يتم سحب الأرض بما عليها من مبانى ويعوض المواطن طبقا للقانون المدنى علما بأن الرسومات المعمارية والتنفيذية هدية من وزارة الإسكان .
- يتم صرف دعم لا يرد من الدولة للوحدة من جهاز المدينة للدور الارضى فقط قيمته (١٥٠٠٠ جنيه) بعد الانتهاء من كل مرحلة من المراحل التالية كل على حدة خلال ثلاث شهور لكل مرحلة كالاتى :-
  أ- أعمال الحفر والاساسات و أعمدة الدور الارضى (٥٠٠٠ جنية) تصرف بعد ثلاث شهور من بدأ العمل .
  ب- الانتهاء من صب سقف الدور الارضى (٥٠٠٠ جنية) تصرف بعد ثلاث شهور من نهو المرحلة الأولى .
  ج- الانتهاء من اعمال التشطيبات الخارجية للمبنى (٥٠٠٠ جنية) تصرف بعد ثلاث شهور من نهو المرحلة الثانية .
- فى حالة التأخير او عدم الانتهاء من تنفيذ كل مرحلة من المراحل المشار اليها بعالية خلال المدة المحددة وهى ثلاثه شهور يسقط حق المواطن فى صرف الدعم المقرر للمرحلة المتأخر عنها والمراحل التالية لها .
- يسمح للمواطن بإستكمال الدورين الاول والثانى تباعا على نفقتة الخاصة وقتما شاء بدون دعم .
- لا يجوز التنازل للغير عن قطعة الارض او مبنى الدور الارضى المدعم قبل مرور خمس سنوات على إستكمال بناؤه (شريطة سداد كامل مستحقات الهيئة عن قيمة الارض) .
- يتم البناء بمعرفة المواطن المخصص له قطعة أرض بالمشروع .
- أسماء المواطنين الذين تم التخصيص لهم وتوقيتات التسليم متاحة بأجهزة المدن وعلى الويب www.urban-comm.gov.eg

وللإستفسار :- إتصل بالخط الساخن ٢٥٣٦٦٠٣٣

علما بأنه تم إرسال خطابات التخصيص بعلم الوصول من خلال البريد للحاجزين الذين تم التخصيص لهم .

مع تحيات : هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة

مفهوم التغيير الإداري
عند Kaizen كايزن

عالم الإدارة

ملف العدد

إعداد: جمال سيد عبد العال

مفهوم التغيير وأهميته ومعوقاته

التغيير سنة الله في كونه وهوجزء من طبيعة الحياة والبشرواليابان الدولة الوحيدة في العالم التي تعرضت للقصف بالأسلحة النووية، لم تجد وسيلة للنجاح الا من خلال تغيير الفكر والمفاهيم ككل وتسخير الطاقات الكامنة في صناعة مستقبل أفضل ومتميز لأجيالها القادمة وفي عالمنا العربي والاسلامي نجدنا مطالبين بالتغيير لكن المتناقضات التي تملأ عالمنا تؤثر على متطلبات ومدخلات عملية التغيير ومنهجيتها ومدى قدرة مخرجاتها على تحقيق اهداف التغيير وبسرعة طيبة لكن منهجية التغيير المكتسب Acquisi-tionReform) **) مازالت بطيئة للغاية.**

■ سبب هذا البطء هو عدم وضوح منهجية التغيير وعدم استيعاب كامل متطلبات العملاء والمستفيدين في كثير من المشروعات.

■ حالياً تجري عمليات خصخصة وتطوير في كثير من المؤسسات الكبرى في المنطقة كنا نظن ان التغيير فيها سيكون صعباً الا انه حدث فعلاً رغم المعوقات العديدة.

وهنا يمكن ان نطرح سؤالا هاما لماذا يخافون من التغيير؟ ما هي معوقات التغيير؟

■ لأن التغيير يسبب اللا يقين (Uncertainty) فربما تكون النتائج جيدة او سيئة؟

■ لأن التغيير ينتج عنه دائما كاسبون وخاسرون.

■ لأن التغيير يحتاج لوقت طويل لكي تظهر نتائجه مما يفقدنا الحماس لاستكمال مسيرة التغيير

■ لأن ما نعرفه أفضل مما لا نعرفه

■ لأن التغيير في أكثر الأحيان يتجاهل العاملين (تغيير فوقي)

■ لأننا لدينا الكثير من تجارب التغيير السابقة والفاشلة

كيف تتغلب على مقاومة التغيير؟

يوجد عاملان رئيسيان يساعدان في التغلب على معوقات التغيير خاصة المقاومة المبدئية الرافضة للتغيير وهما:

■ الإحساس بقرب وقوع كارثة او طارئ ما يصيب هذا المجال من الأعمال.

■ التزام الإدارة العليا للمؤسسة بالتغيير للأفضل.

ولنقارن بين من يضطرون للتغيير اضطراراً وبين من يستيقظ كل يوم ليسأل نفسه كيف سنصبح اليوم أفضل من الأمس؟

منهجية التغيير

منهجية التغيير المطلوبة يجب ان تقوم على:

■ مشاركة العاملين في تغيير أماكن عملهم وذلك من خلال ايجاد شعور جماعي بالرغبة في التغيير وتبادل المعلومات اللازمة وتقدير مشاركات الأفراد وتحقيق النتائج المرغوبة.

■ استخدام منهج نظامي للتغيير يعتمد على ان نعرف من سيتأثر ومن سيستفيد من التغيير لأن التغيير لن يحدث في منطقة منعزلة بل يجب ان نسعى ليكون التغيير في صالح الجميع ولن يحدث الا بتعاون الجميع.

■ المحافظة على النجاحات التي تحققت مع الاستمرار في التحسين المستمر اي التغير للأفضل باستمرار

كايزن

كايزن KAIZENمن وسائل التغيير التي لم يتعرف عليها عالمنا العربي بعمق

مفهوم كايزن KAIZEN وهي تتكون من كلمتين يابانيتين :

■ كاي - KAI وتعني التغيير

■ زن - ZEN وتعني للأفضل أو الأحسن

■ وتترجم إجمالاً KAIZENالى Continual Improvementأو التحسين المستمر

■ وقد ظهر مفهوم كايزن للوجود على عام ١٩٨٤ على يد الخبير الياباني ماساكي إماي

فاساس تعريف كايزن التغيير = KAI = CHANGE=

ZEN = GOOD للأفضل

FOR THE BETTER) = KAIZEN =

CONTINUAL IMPROVE MENT التحسين المستمر جمبا كايزن Gemba KAIZEN يتم تنفيذ تقنيات كايزن اساساً في جمبا - Gemba وهي كلمة يابانية تعني موقع العمل الفعلي او بمعنى آخر اين تحدث العمليات التي تعطي قيمة مضافة.

■ وتترجم إجمالاً KAIZEN Gembaالى التحسين المستمر في مواقع العمل او العمليات.

■ ان جمبا كايزن مجموعة من الأدوات الإدارية التي تستخدم عالمياً لتجعل العمليات التي تتم داخل المؤسسة على المستوى الأول عالمياً .. أي التغيير لتصبح الأفضل عالمياً.

التحسين المستمر باستخدام كايزن

منهج التغيير باستخدام كايزن تقوم على:

■ التحسين المستمر بمعنى التغيير للأفضل.

■ هذا التغيير ينتج ويطبق في الجمبا (موقع العمل) يرفع القدرات الإبداعية للعاملين ومشاركتهم في التغيير.

■ كل عمل ينفذ يمكن تحسينه وكل عملية تتم حالياً لابد أنها تحتوي هدراً او هالكاً waste وتقليل او التخلص من هذا الهدر ينتج قيمة مضافة للعملية وللعميل المستفيد من ناتجها.

التغيير باستخدام كايزن- تعد فكرة التخلص من الهدر في العمليات هي المحور الرئيسي للتغيير من خلال كايزن ولذلك تعتبر كايزن عملية تحسين دائمة:

■ تتميز بالتأثير الواضح Significant (large)

تركز على الأماكن الأهم استراتيجيا

Strategically important areas

تحقق نتائج سريعة Speedily Achieved

وتحافظ على استمراريتها Sustainable

اساس كايزن

اي نشاط = عمل مفيد + عمل غير مفيد

اي عملية = عمل + مودا (Muda

مودا ((Mudaكلمة يابانية تعني الأعمال غير المفيدة أي التي لا تعطي قيمة مضافة.

■ كايزن تركز على مهاجمة كل (مودا) موجودة في (جمبا)

انواع المودا :

١. هدر الإنتاج الزائد عن الحد

٢- هدر الانتظار

٣- هدر النقل

٤- هدر التشغيل

٥- هدر التخزين

٦- هدر الحركة

٧- هدر الإصلاح/ المرفوضات

نتائج تطبيق كايزن

■ ٥٠:٧٠٪ تقليل في زمن التشغيل
■ ٢٠:٤٠٪ زيادة في الكفاءة
■ ٢٠:٤٠٪ توفير في التكلفة
■ ٤٠:٦٠٪ تقليل للأخطاء
■ ٥٠٪ تقليل في المساحة المستخدمة
■ تحسن ملموس في معنويات العاملين
■ تمكين الموارد البشرية
■ اكتشاف قدرات وإمكانيات جديدة

نظرية التغيير باستخدام كايزن

تطبيق كايزن يتضمن عناصر تقنية واجتماعية

■ ان هدف التغيير باستخدام كايزن هو التخلص من الهدر او الفاقد في العمليات قدر الإمكان مما يؤدي بالتالي لتحسن زمن العملية وتكلفتها وجودتها وهذا هو الجانب التقني في العملية

■ الجانب الاجتماعي في كايزن يتضمن التغيير في ثقافة العاملين والمؤسسة من خلال التعلم واعتبار انشطة التعلم جزء اساسي في فلسفة كايزن حيث يتعلم الفرد كيف يحدد أهدافه ويصل اليها بنفسه.

دراسة حالة حقيقية في مؤسسة خليجية وتجربة تؤكد نجاح كايزن في خلق مفاهيم التغيير الأساسية

■ أهمية الدراسة المسبقة للمؤسسة ودور الخبرات وطرق استغلالها

■ وضع التزام المدير العام وأعوانه كأساس للشروع في عملية التغيير

■ مفهوم خلق القدرة على الملاحظة لفرص التطوير
■ مفهوم روح الفريق في الحرب ضد الهدر
■ مفهوم التغيير المرحلي
■ مفهوم التغيير بعنف من أجل البقاء
■ مفهوم استغلال التدريب المركز كوسيلة مباشرة لصنع التغيير والشعور بالملكية للنجاح القادم
■ مفهوم التنافسية
■ مفهوم الإبداع
■ التقليل من الأعمال الورقية والتقارير التي ليس لها فائدة

رؤية من خلال استغلال منهجية كايزن في تسريع وإنجاح عملية التغيير في المؤسسات التي يتم خصخصتها في المنطقة

■ كايزن يساعد على خلق بيئة قيادية متفاعلة مع النتائج وترغب في صنع التغيير مهما كلف الأمر من جهد

■ مؤسسات القطاع العام تفتقد طعم العمل بروح الفريق وبالتالي فإن (كايزن) سيساعد على جعل هذه الروح محببة إلى الجميع.

■ معنى التكلفة للإنتاجية والهدر في القطاع الخدماتي غير واضحة للكثير من المؤسسات وبالتالي ممكن أن يكون لكايزن دور واضح في صنع هذه الثقافة.

■ كايزن ممكن أن يقلل من الحزازيات التي تنتج بين الطبقات الإدارية وبالتالي يساعد أيضا على تكوين أسس الإبداع في مرحلة متقدمة بعد التخصيص.

اقتراحات لإدارة التغيير في المؤسسات العربية :

■ ان مفهوم وتطبيقات كايزن يمكن ان تستخدم في أي مرحلة من مراحل عمر اي مؤسسة أيا كان نوعها لأنها تقوم على مبدأ ان هناك فرصة دائماً للتحسن والتطوير

■ المشكلة في التغيير هي تغيير أفكار مسئولي الإدارة العليا لأي مؤسسة عن التغيير.

■ إن معظم المديرين العرب يسعون للعلاج المؤقت للمشاكل أو الحلول السهلة التي تنتج نتائج مبهرة وسريعة ولا يستطيعون رؤية أهمية التركيز على زيادة اعتمادية العملية من خلال التحسينات الصغيرة المتراكمة.

■ اقتناع والتزام الإدارة العليا بالتغيير هو السر خلف نجاح أي تغيير لأنهم المثل والقدوة لباقي العاملين فهم من يضع الأهداف والاستراتيجيات وهم من يوفر الموارد للتحسين.

■ التركيز على مواقع العمل الفعلية التي تكون فيها العمليات ذات القيمة المضافة للعملاء والمستفيدين احد مفاتيح نجاح التغيير والتطوير في اي مؤسسة.

■ لابد من وجود رؤية واضحة لعملية التغيير وتفهم ما هو مطلوب لنجاح هذه العملية.

■ التحسين المستمر لابد ان يظل دائماً مستمراً.

■ لابد من مشاركة العاملين في كل المستويات في عملية التغيير وخلق الرغبة داخلهم في التغيير للأفضل.

■ تغيير ثقافة العمل داخل المؤسسة بترك اللوم والنقد والبحث دائماً عن حلول تمنع تكرار المشاكل .

■ أبدأ بالعمليات التي يمكن التعامل معها بسهولة لتحقيق نتائج سريعة تسهل قبول التغيير وتدعم التطوير وتذكر ان كل عملية يمكن تحسينها.

■ يجب التركيز على تحسين ظروف العمل وأي عوامل ممكن ان تدعم عملية التغيير.





فن تنظيم وإدارة الاجتماعات



تعتبر الاجتماعات جزءاً لا يتجزأ من حياة الإنسان، ولا يمكن أن نتصور بيئة عمل فاعلة ومنتجة دون اجتماعات فعالة تحقق من خلالها الأهداف.

ما هو الاجتماع؟

الاجتماع: هو تجمع ٣ أشخاص فأكثر مشتركين في الأهداف يكون بينهم اتصال شفوي أو كتابي.

- الاجتماع الفعّال:

يكون الاجتماع فعالاً عندما يحقق أهدافه في وقت قصير، وتكون نتائجه مرضية لجميع المشاركين.

-أنواع الاجتماعات:

١-اجتماعات المعلومات

أولا يشترط له عدد معين، وتصدر فيه الأوامر من رئيس الاجتماع إلى المشاركين مع السماح لطرح بعض الأسئلة، ويتم فيه التركيز على محتوى الاجتماع.

٢-اجتماعات صنع القرار:

يكون العدد صغيراً، ويفضل ألا يزيد عن ١٢ مشارك، وتكون فيه المشاركة الفعالة من جميع الحاضرين بالحوار والنقاش، ويركز فيه على التفاعل وحل المشاكل وأخذ الآراء والأفكار التي تبنى عليها توصيات الاجتماع.

- بعض مشاكل الاجتماعات:
- الابتعاد عن موضوع الاجتماع.
- عدم الاستماع للآراء أو الأفكار.
- الإعداد السيئ.
- إسهاب المشاركين في الحديث.
- الشك في الفعالية.

تخطيط الاجتماع

- اتخاذ قرار عقد الاجتماع

قبل أن تشرع في التخطيط لأي اجتماع عليك أن تطرح سؤالاً: هل نحن بحاجة للاجتماع أم لا؟ فعند اتخاذ قرارك لعقد الاجتماع يجب أن يكون مبنياً على أسس؛ من أهمها تحديد الأهداف.

- وضع جدول أعمال الاجتماع

يعتبر جدول الأعمال الطريق الذي سوف يسير عليه الاجتماع، وهو الذي يحدد معالم الاجتماع حتى لا يكون هناك خروج عن مسار الاجتماع من حيث الموضوع والزمن المحدد.

- اختيار المشاركين

إن اختيار المشاركين يعتمد على نوع الاجتماع كما أسلفنا، لذا فكر جيداً قبل الاجتماع في اختيار الشخص المناسب للاجتماع، فأنت بحاجة لأصحاب المعلومات في اجتماع المعلومات، وبحاجة لأصحاب السلطة في اجتماع صنع القرارات.

- اختيار موعد الاجتماع

من الأمور الداعمة لنجاح الاجتماعات هو انعقادها في الوقت المناسب وفي المكان المناسب، لذا عليك أن تدرس بعناية الوقت الملائم للاجتماع والذي يعتمد على استعدادك واستعداد المشاركين، ولا مانع من كسر الروتين وعقده في أوقات مبكرة، مثل الاجتماع قبل الدوام الرسمي أو على وجبة إفطار أو غداء.

- تدبير المرافق

مكان انعقاد الاجتماع يساهم بشكل مباشر في فعالية الاجتماعات. إن راحة المشاركين وتجهيز مكان الاجتماع بوسائل الراحة والعرض الجيد وملاءمة وسائل التدفئة أو التبريد أو الإضاءة أو التهوية كل هذه الأمور تساهم في راحة المشاركين، وهذا سيساهم بدوره في أفكارهم وآرائهم وبالتالي في قرارات الاجتماع.

- ملاءمة العرض للمشاركين

من الأمور المهمة التي يجب عدم إغفالها وهي أن تكون غرفة الاجتماع مجهزة بشاشة عرض أو حامل ورق يراه جميع المشاركين، بحيث يكون ترتيب المشاركين ملائم لوضع العرض ووضوحه.

- قائمة مراجعة ترتيبات الاجتماع

١-ترتيب الطاولات والمقاعد بشكل ملائم للاجتماع.
٢-بطاقات بأسماء المشاركين.
٣-توافر الأجهزة السمعية والبصرية حسب الإمكان ونوعية الاجتماع.
٤-خدمات ضيافة (ماء، شاي،....).
٥-فترات راحة عندما يكون الاجتماع طويلاً.
٦-الالتزام بسياسة منع الأذى والضرر عن المشاركين، مثل منع التدخين داخل غرفة الاجتماع.
٧-توفير اللوازم المكتبية كالورق والأقلام وخلافه.

إدارة الاجتماعات

- دور رئيس الاجتماع

لا يمكن أن يتخيل اجتماع بدون قيادة توجه دفة الاجتماع لتحقيق أهدافه، لذا يلعب رئيس الاجتماع دوراً مصيرياً في فعالية الاجتماع، وهذه المهمة تتضمن:

١-المحتوى/ خبرات وأفكار المشاركين.
٢-التفاعل/ أسلوب معالجة المحتوى بين المشاركين.
٣-التنظيم/ طريقة تنظيم المعلومات والمشاركين لتحقيق هدف الاجتماع.

تنظيم اجتماعات صنع القرار

تنظيم اجتماعات صنع القرار وذلك للحفاظ على تركيز الانتباه على المشكلة وانضباط حلها، ولكي يكون قرارك رشيداً وملائماً عليك بما يلي:

١-تحديد البدائل:

وهي عبارة عن توفير حلول متعددة لحل المشكلة والتي سوف يكون من ضمنها القرار الرشيد بعد عمليتي العصف الذهني وأسلوب المجموعة الاسمية.

٢-الاختيار بين البدائل:

يتوفر أمام المشاركين في الاجتماع أساليب عديدة لاختيار وضع القرار منها:

-التصويت بأخذ أصوات المشاركين حول قرار معين.
-الاجتماع بين المشاركين على قرار معين.
-أسلوب المجموعة الاسمية.
-التقييم على أساس المعايير المتفق عليها بين المشاركين.
-الترتيب على أساس المعايير من الأعلى إلى الأدنى حسب كل معيار.

- مقارنة ازدواج البدائل على أساس المعايير لتسهيل صنع القرار.

٣-تشجيع المناقشة

المناقشة الناجحة تعتمد على مساهمات المشاركين وأن يدلي كل بدلوه بنوع من الحرية في عرض الأفكار، كما أن الاستخدام الأمثل للأسئلة هو الذي يثري المناقشة، وهذه الأسئلة هي على النحو التالي:

- عامة: وهي التي تفتح مجالاً واسعاً لردود الفعل المتوقعة وهي أقل خطورة.
- محددة: وهي التي تقوم على فكرة محددة: وقد تكون محرجة ولكن تستخدم بعد الاطمئنان.
- غير مباشرة: وهي التي يتم توجيهها إلى المجموعة مباشرة، وهي أقل خطورة.
- مباشرة: وهي التي يتم توجيهها إلى شخص معين، وقد تكون مربكة، ولكن تستخدم بعد الاطمئنان.

٤-معالجة المواقف الصعبة:

تعتمد الاجتماعات على التفاعل بين المشاركين، لذا يتوقع حدوث بعض المواقف التي من شأنها أن تقلل من فاعلية الاجتماع، ومنها :

- محاولة أحد الأشخاص السيطرة على المناقشة: والعلاج بالحديث انفرادياً إلى هذا الشخص "المسيطر" بأن يعطي الفرصة لغيره من المشاركين.
- رغبة أحد الأشخاص في الجدل: والعلاج باتخاذ موقف مباشر من قبل الرئيس ضده بأنه يضيع وقتاً ثميناً باعتراضاته التي تقاطع سير الاجتماع.
- قيام أحد الأشخاص بإجراء مناقشة أخرى مع جيرانه: والعلاج يكون بصمت الرئيس والنظر إلى هذا الشخص، وعادة ما يؤدي هذا إلى إعادة النظام إلى الاجتماع.
- الشخص الخجول أو فاقد الثقة: والعلاج يكمن بطرح سؤال في مجال خبرة هذا الشخص الخجول ليكسر حاجز الرهبة والخوف لدى هذا الشخص.
- الشخص المعادي أو المتشكك: والعلاج يكون بلباقة الرئيس وإشعار هذا الشخص بمكانته واهتمام حقيقي بوجوده وآرائه.
- الشخص الذي يحاول أن يأخذ الرأي بدلاً من أن يعطيه : والعلاج يكون بقيام الرئيس بتحويل السؤال إلى المجموعة ثم العودة إلى الشخص الذي طرح السؤال.

٥-إدارة الخلافات:

تعتبر الخلافات ظاهرة صحية لاختلاف تفكير ونفسيات المشاركين في الاجتماعات، وهذه الخلافات فيها جانب سلبي وجانب إيجابي. فإذا تجاوزنا الجانب السلبي وركزنا على الجانب الإيجابي فسوف نجد أن الموقف أو المشكلة سوف يطرح فيه العديد من الآراء والأفكار ووجهات النظر مما يثري ساحة الاجتماع بحلول عديدة لذلك يتحمل رئيس الاجتماع دوراً مهماً في إدارة الخلافات خصوصاً الجوانب الإيجابية.

- ما الذي يسبب الخلاف:

ينشأ الخلاف عادة عند تعارض رغبات أو وجهات النظر سواء على المستوى الجماعي أو الفردي وقد يرجع الخلاف إلى :

- سوء الاتصال وذلك بعدم الاستماع الجيد أو عدم التركيز أو سوء فهم وجهة نظر الآخرين.
- اختلاف المفاهيم بين شخصين حول نفس التجربة، وكلٌ منهما له وجهة نظر لاختلاف المفاهيم.
- اختلاف القيم بين الأشخاص يحدد قبول أو رفض وجهات النظر أو الآراء.
- اختلاف النتائج المفضلة بحيث إن كل شخص يريد حلاً مختلفاً لنفس المشكلة.

- فهم الخلاف

يساعد فهم الخلاف على إيجاد أفضل المخارج لجمع وجهات النظر في وجهة نظر مشتركة أو ربما محايدة، بيد أن كل خلاف له استراتيجية محددة له؛ لأن العلاج الخاطئ قد يوسع دائرة الخلاف، ومن هذه العلاجات للخلافات:

- الإصدار ومضمونه أن الانتصار أهم من العلاقة.
- حل المشكلة وهدفها اهتمام الانتصار بالخلاف مع الاحتفاظ بالعلاقة.
- المقايضة وهو مدخل تراجعي عند تعذر الوصول إلى نتيجة مرضية.
- التنازل وهو عكس الإصرار بمعنى تقديم العلاقة على الانتصار.
- التفادي وهو تأجيل الحل حتى تهدأ الأوضاع وتجميع معلومات أكبر.
- معالجة الخلاف

لعلاج الخلاف أثناء الاجتماع توجد عدة أساليب منها:

- المواجهة: بحيث يلقي كل شخص رأيه بحرية وتتطلب جهداً انفعالياً وذهنياً.
- التسوية: ويقصد بها الوصول إلى تسوية مرضية للأطراف المشاركة.
- التهدئة: ويقصد بها تهدئة المشاكل والمحافظة على العلاقات، وغالباً ينتهي الاجتماع دون حل.
- استخدام السلطة لمعالجة الخلاف: وذلك بفرض الحل المرضي من جهة واحدة فقط.
- التحالف: وذلك بتكوين تحالف بين الأشخاص لإجبار الآخرين على قبول وجهة نظرهم وتهميش رغبات الآخرين.

وأخيراً أفضل العلاجات لحل الخلاف هو أسلوب المواجهة؛ فإنه يحافظ على مصالح

ست طرق لإفشال الاجتماعات

- استقبال المكالمات الهاتفية أثناء الاجتماع (فهي تفسد الجلسة مهما كانت جودة التخطيط لها، وهي لا تشوش فقط على الشخص المطلوب وإنما أيضاً على جميع الحاضرين).

٢ - تشجيع المتحدثين على استخدام أسلوب المحاضرة الذي ينجح فيه بعض الأساتذة، وبذلك لن يضيع الوقت في استخلاص الأفكار من الموجودين (وهذه طريقة ناجحة جداً لجعل الجميع عدا المتحدث يشعرون بأنهم لا قيمة لهم).

٣ - عدم استخدام الرسوم الإيضاحية أو الجداول البيانية أو أي من الوسائل البصرية الأخرى (هذه الوسائل لا تتوافق مع أولئك الذين يعتمدون على السماع فقط في أداء كل شيء ويجدون صعوبة في استخدام أكثر من حاسة واحدة في وقت واحد).

٤ - عدم السماح للمشاركين بأن يوضحوا ما يهمهم، استمر في عملك غير مبال بآرائهم والتزم بجدول أعمال جامد كأنه قالب من فولاذ.

٥ - تشجيع الأحاديث الجانبية بين الموجودين (وقد تكون شيقة جداً لمن يتجاذبون أطراف الحديث، ولكنها نادراً ما تكون مفيدة لغيرهم).

٦ - مناقشة الحلول أولاً ثم الحقائق فيما بعد عند حل أية مشكلة قد تنشأ (وهذا يزيد من فرص تبني أول حل يظهر بدون النظر في الإمكانات، بل قد يجعلك تتجاوز الحقائق غير المرغوبة التي لا تناسب حلك المفضل).

عن كتاب : فن تنظيم وإدارة الاجتماعات
المؤلف : ماريون هاينز

عالم الإدارة

هل يمكن القضاء على ظاهرة التسيّب في الوظيفة العامة ؟

ان التقدم العلمي والتكنولوجي السريع وكذلك الاكتشافات والاختراعات التي أعقبت الثورة الصناعية وكذلك الركود الاقتصادي والأزمات التي تعصف بالعالم الرأسمالي المتقدم وعجز الدولة في القرن العشرين عن تحقيق الأهداف الطموحة لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

كل ذلك يضع على كاهل الإدارة عبئاً كبيراً كبير في مسألة إعادة النظر بكيفية عمل الأجهزة الإدارية المختلفة حتى تستطيع أن تواكب مسيرة التحديث والتطوير وتتخلى عن سباتها ونومها ويشعر الموظف أن الوظيفة هي تكليف مفروض عليه و انه خادم للمصلحة العامة التي تهدف إلى تحقيق مصالح المواطنين كافة،وأن لا يعتبر نفسه أنه يقدم منحة ومنّة للمواطن الذي أصبح يكره أغلب إدارات الدولة.

مفهوم وأشكال التسيب

التسيب في اللغة هو ترك الشيء يسير على رسله، لكن التسيب في اللغة الدارجة هو الإهمال وانعدام الضوابط أو ضعف الالتزام بالأنظمة، والسائب هو المهمل، ويبدو أن التسيب البشري تعاني منه شعوب كل الدول النامية وهو موجود في الأسرة والمدرسة وأماكن العمل والإنتاج المختلفة. لكن هذه الظاهرة قد تفاقمت وتعقدت بشكل واضح لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في الدولة في العقد الأخير من القرن العشرين.

وبشكل عام نستطيع أن نقول أن التسيب الإداري للعاملين هو: السلوك المنحرف في أداء الالتزامات والواجبات تجاه الإدارة والمجتمع مما ينجم عنه عدم قدرة الأجهزة الإدارية على تنفيذ السياسة العامة للدولة والخاصة بتأمين الخدمات الأساسية والتنمية الاقتصادية والاجتماع.

بعض أشكال التسيّب

عدم التزام الموظف بتكريس نفسه للعمل الوظيفي وعدم التقيد بمواعيد العمل الرسمية والحضور الشكلي الى العمل دون انجاز المهام واذا راجعه مواطن يطلب منه العودة غداً او بعد اسبوع.

١. عدم التزام الموظف باحترام الشرعية القانونية والاطاعة التسلسلية والبعض يبدد الاموال العامة والمشروعات العامة.

٢. عدم التزام الموظف بالنزاهة والتجرد والامانة والاستقامة حيث لايتم معاملة المواطنين بشكل متساو كما ان بعض الموظفين يجيزون لأنفسهم قبول هدايا واكراميات ورشاوى وغير ذلك.

أسباب ظاهرة التسيب

١. أسباب إجتماعية مأساوية وضعف الولاء الوطني والإنتماء والمواطنة .

٢. الأسباب الاقتصادية واتساع الفجوة بين امكانيات العاملين واحتياجاتهم.

٣. الأسباب الإدارية والتنظيمية حيث لا تساعد بيئة العمل في بعض الأحيان على أداء العمل .

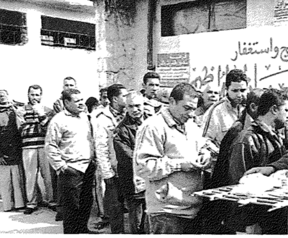
٤. تداخل الإختصاصات والأعمال بين الوحدات الإدارية والعاملين وتعدد التشريعات والأنظمة والقوانين

٥. ضعف الرقابة بجميع صورها وعدم وضوح الأهداف لها وللإدارات العليا

٦. ضعف عملية التنسيق والاتصال بين الأجهزة المختلفة .

الحلول المقترحة لمعالجة ظاهرة التسيّب

١. اعادة النظر في الهيكل التنظيمي للجهاز الاداري في الدولة على نحو يجعله متفقاً مع التنظيم الذي يقتضيه التغيير الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع



٢. ضرورة الاهتمام لطرائق العمل وأساليبه لتخفيف الجهد والوقت والكلفة.

٣. ضرورة اهتمام القادة الاداريين بالقضايا التخطيطيّة والتوجيهية وترك القضايا التنفيذية والاجرائيّة للمرؤوسين.

٤. تطوير انظمة الرقابة على نحو يجعل هدفها الأساسي اجراء تقييم موضوعي لمستويات الأداء.

٥. انتقاء عناصر اداريّة على درجة عالية من المهارة والكفاءة والأمانة

أسلوب عملى وتطبيقى لتعرف مهاراتك



إعداد: مصطفى التهامى
مدير عام بالجهاز

اعرف نفسك : -

الوعى بالذات هو اساس اتخاذ قرارات وظيفة ناجحة ، انت تحتاج ان تتعرف على مهاراتك وامكانياتك ومناطق التميز والقوة ومناطق الضعف فى شخصيتك ، قيمك بالنسبة للعمل ، مستواك التعليمى ، خبراتك وانجازاتك .

سنبدأ بالتعرف على انواع المهارات : -

١- مهارات شخصية .
٢- مهارات مكتسبة .
٣- مهارات مرتبطة بالوظيفة .

١- مهارات شخصية : -

وهى المهارات المرتبطة بشخصيتك الاساسية وقدرتك على ادارة نفسك فى وسط جديد عليك . يجب ان تعى تماما قدراتك ومهاراتك وتستطيع التعبير عنها وتدعيمها بامثلة من حياتك فى مقابلة شخصية للتوظيف .

المهارات الشخصية الاساسية : -

■ دقيق
■ مبادر ■ مثابر ■ متعاون ■ مرن ■ متأقلم
■ طموح ■ منافس ■ يعتمد عليه ■ ودود
■ مثالى ■ مستقل ■ متزن ■ منظم
■ صبور ■ عقلانى منطقى ■ واقعى ■ يتحمل المسئولية
■ واثق بنفسه ■ هادئ الطباع ■ يستحق الثقة
■ متسامح ■ يراعى شعور الاخرين ■ صلب
■ متفاهم ■ قادر على التعلم ■ حكيم

٢- مهارات مكتسبة : -

وهى مهارات تكتسب من التعامل مع الناس وانجاز الاعمال والمهام ، وهى تطبق فى كل انواع الاعمال مثل : -

مهارات اساسية : -

■ القدرة على العمل الشاق . ■ التنظيم
■ الامانة ■ الولاء ■ القدرة على الانجاز

مهارات الاتصال : -

■ القدرة على استشارة الافراد .
■ الدبلوماسية والقدرة على الحديث فى المواقف الشائكة المعقدة .
■ القدرة على التواجد مع الجماعة .
■ القدرة على الاشراف على التنفيذ .
■ القدرة على تحرير نص .
■ القدرة على الحديث الواضح .
■ القدرة على التفاوض .

المهارات التحليلة : -

■ تحليل البيانات (استخراج دلالات ونتائج من بيانات مجردة) .
■ الحسابات البسيطة . ■ التعامل مع التفاصيل .
■ التقييم الموضوعى . ■ القدرة على البحث .

مهارات القيادة : -

■ اتخاذ القرارات . ■ تفويض الاعمال
■ التوجيه ■ تحفيز الاخرين
■ الوصول للنتائج ■ المخاطرة
■ حل المشكلات

مهارات الابداع : -

■ الرسم
■ الاداء / التمثيل / العرض .
■ التصميم

٣- مهارات مرتبطة بالوظيفة : -

وهى مجموعة المهارات المرتبطة باداء وظيفة معينة ، وهى المعرفة الفنية التى تكتسب بالخبرة او التدريب او التعليم .

اقترح عليك : ان تقرأ المهارات بدقة وتسأل نفسك إذا كانت متوفرة فيك أم لا ؟ وبأى درجة وما هى الدلائل على هذا من حياتك والمواقف التى مررت بها وخبرتك بنفسك .

تسلح بالصدق مع النفس ولا تخجل من الاعتراف بافتقادك مهارة معينة فهذا الاعتراف هو الخطوة الأولى الايجابية لتعديل سلوكك وبداية تنمية مهاراتك .

ورقة عمل للتعرف على الذات

استخدم هذا الجدول والامثلة المرفقة لتحدد مناطق القوة والضعف فى شخصيتك : -

مناطق القوة	مناط
خبرة عملية مناسبة	تقدير
مستوى تعليمى مرتفع	ضعيف
انشطة جانبية متميزة	غير مستقر فى عمل
مهارات عرض جيدة	(ملول)
مهارات كمبيوتر / لغات	لا املك خبرة مرتبطة
حافز داخلى للعمل	بالعمل
نشيط	متردد
________	ضعيف فى الرياضيات
________	ضعيف التركيز



أكثر من ٣٠ ألف طالب وطالبة يدرسون فى ١٠ كليات بجامعة سوهاج



يبلغ عدد طلاب جامعة سوهاج ما يزيد على ثلاثين ألف طالب وطالبة يدرسون فى عشر كليات، إضافة إلى طلاب برامج التعليم المفتوح والبرامج المتخصصة. ويقوم بالتدريس والبحث العلمي والتدريب بجامعة سوهاج قرابة ١٣٠٠ عضو هيئة تدريس ويعمل بها ٤٥٠٠ موظف وموظفة، ويرأسها الأستاذ الدكتور محمد سيد ابراهيم.

برامج تعليمية متنوعة تتيحها الجامعة

وتقدم الجامعة العديد من البرامج التعليمية، فبالإضافة إلى البرامج العادية للمرحلة الجامعية ومرحلة الدراسات العليا، تقدم الجامعة برامج التعليم المفتوح والتى تتمثل فى الآثار والإرشاد السياحي بكلية الآداب. المحاسبة، إدارة الاعمال والمشروعات، الدراسات المالية والمصرفية، الأساليب الكمية والحاسب بكلية التجارة. اضافة الى برنامج التعليم المفتوح فى الحقوق بالتعاون مع جامعة اسيوط.

كما تنفذ عدداً من البرامج المتخصصة كبرنامج الترجمة بكلية الآداب. وبرنامج إدارة المنشآت الصحية والمستشفيات وبرنامج إدارة المنشآت الصحية والفنادق بكلية التجارة.

وفى إطار تحديث الطرق والأساليب العلمية اقرت الجامعة التعليم الالكتروني الذي يهدف إلى تطوير برامج المقررات الدراسية بالجامعة، ونشر الوعي بثقافة التعليم الالكتروني لضمان التطوير المستمر والارتقاء بمستوى العملية التعليمية وإتاحة الفرصة للمتعلمين للتفاعل الفوري الكترونياً.

كليات جديدة تنضم للهيكل التعليمي بالجامعة

بدأ أول مركز للتعليم الجامعي في محافظة سوهاج بكلية التربية عام ١٩٧١ وفى عام ١٩٧٥ تم إنشاء كليتي الآداب والعلوم، ثم تحول هذا المركز إلى فرع لجامعة أسيوط بعد أن أنشئت في عام ١٩٨٠ كلية التجارة، وفى عام ١٩٩٠ أنشئت كلية الطب، وفى عام ١٩٩٥ أصبح فرع الجامعة في سوهاج فرعاً لجامعة جنوب الوادي ومركزها الرئيسي قنا، في عام ١٩٩٦ أنشئت كلية الزراعة. ومع صدور قرار الرئيس محمد حسني مبارك بإنشاء جامعة سوهاج عام ٢٠٠٦، أضيف إلى الجامعة كليتا التعليم الصناعي والتمريض، ثم في عام ٢٠٠٨ صدر القرار الجمهوري بإنشاء كليتي الهندسة والطب البيطري وأصبح عدد الكليات عشر كليات.

٧ مشروعات جديدة بمقر الجامعة بالكوامل

وتولي إدارة الجامعة أولوية لتنفيذ المرحلة الأولي من أعمال البنية الأساسية بالأرض المخصصة لجامعة سوهاج الجديدة ومساحتها ٧٥٠ فداناً بمنطقة الكوامل بالظهير الصحراوي الغربي بالتعاون مع وزارة الإسكان. حيث تم انشاء مبنى إدارى مسطح ٦٠٠م٢، ومبنى مدرجات على مسطح ١٥٠٠ م٢ مكون من



٤ مدرجات سعة ٣٥٠ طالب.

وتسعى الجامعة إلى إقامة مجمع للكليات التقنية يضم كليتي الهندسة والتعليم

الصناعي ومدرسة مبارك كول للتعليم الصناعي كمركز لتطوير الصناعة بتمويل من صندوق التعليم العالي والإتحاد الأوروبي بمدينة سوهاج الجديدة. وتشمل حركة الإنشاءات في مقر الجامعة بالكوامل ٧ مشروعات تتمثل في إنشاء مبنى كلية التجارة ومجمع المدرجات ومبنى كلية الآداب ومدينة جامعية للطلاب والمزرعة ومبني كلية التربية باجمالى تكلفة ٣٦٥ مليون جنيه على مساحة ٣٥٧٥٠م٢

وجارى الآن تنفيذ مشروعات البنية التحتية والتي تقدر بقيمة ١١٥ مليون جنيه تشمل شبكة طرق تمتد ٢٦ كم، ومشروع متكامل للصرف الصحي، ومشروع إعمال الكهرباء، كما يتم إنشاء شبكة اتصالات ومعلومات، بالإضافة إلى شبكة متكاملة لتغذية المياه.

تنفيذ ٥ مشروعات للجودة والاعتماد

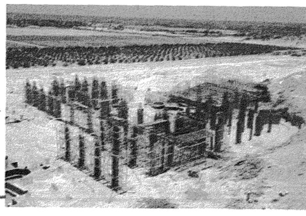
و تعد إستراتيجية الجودة والاعتماد أحد المداخل الهامة التي تتبناها الجامعة للنهوض بالعملية التعليمية وتخريج أجيال قادرة على المنافسة محليا وعالميا. وفى هذا الإطار تنفذ الجامعة العديد من المشروعات منها مشروعات توكيد الجودة والاعتماد QAAP والذى يهدف إلى ضمان تطبيق أنظمة ومعايير الجودة فى العملية التعليمية ونشر الوعي عن توكيد الجودة بين أعضاء هيئة التدريس، مشروعات تطوير كليات التربية FOEP والذى يهدف إلى رفع كفاءة معلمي المواد العلمية باللغة الانجليزية والتدريب على كيفية استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته المختلفة، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP والذى يهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومشروع تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICTP والذى يهدف إلى ربط جميع كليات الجامعة بشبكة الانترنت ورفع كفاءة البنية الأساسية لشبكة المعلومات المركزية، مشروع تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين على نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT والذى يهدف إلى الارتقاء بمهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للوصول بهم إلى اعلي مستويات الأداء فى العملية التعليمية والبحثية والإدارية بالجامعة.

الانفتاح على منظومة التعليم العالمية

وتسعى الجامعة إلى الانفتاح على الجامعات داخل مصر وخارجها . ففى مصر وقعت الجامعة العديد من الاتفاقيات للتعاون في تقديم البرامج التعليمية مثل الاتفاقية الموقعة مع جامعة أسيوط في مجال برامج التعليم المفتوح.

وعلى المستوى العربي عقدت الجامعة اتفاقيات للتعاون الثنائي مع عديد من الجامعات العربية مثل جامعة الإيمان اليمنية والتي تهدف إلى إجراء الأبحاث العلمية المشتركة والأعمال المتعلقة بمناهج وطرق وأساليب التدريس، وجامعة ابن خلدون الجزائرية والتي تهدف إلى نقل الخبرات في البحوث العلمية في المجالات المختلفة، وجامعة البحر الأحمر السودانية والتي تأتى من اجل تطوير البرامج التعليمية والبحثية وبرامج التبادل الثقافي المبنية على المنفعة المتبادلة.

وعلى المستوى الدولي عقدت الجامعة اتفاقيات تعاون مشترك مع جامعات أجنبية مثل جامعة بواتيه الفرنسية والتي تهدف إلى تبادل الأساتذة والزائرين في مجالات العلوم المختلفة، وجامعة يوهانس جوتنبرج الألمانية والتي ترتكز على التعاون في مجال البحث العلمي في مجال الآثار المصرية.



سوزان مبارك فى افتتاح مؤتمر منظمة المرأة العربية

تمكين المرأة والارتقاء بأوضاعها مطلب أساسى لأمن المجتمع ونموه واستقراره

أكدت السيدة سوزان مبارك قرينة السيد رئيس الجمهورية على ضرورة أن تكون حماية المرأة وضمان أمنها وأمانها مكونا رئيسيا من مفهوم أمن الإنسان فى كل مكان جاء ذلك فى كلمتها أمام المؤتمر الثانى لمنظمة المرأة العربية الذى عقد بدولة الإمارات العربية تحت شعار " المرأة فى مفهوم وقضايا أمن الإنسان: المنظور العربى والدولى " .

وقد أشارت سيادتها إلى أن المرأة هى أكثر تعرضا للعنف والممارسات الضارة والاتجار بالبشر ، وهى الأكثر معاناة فى النزاعات المسلحة وقوافل اللاجئين والنازحين ، وهى فى أوقات السلم الأكثر تعرضا للتهميش والفقر والأكثر احتياجا لثمار التنمية من أجل تمكينها والارتقاء بأوضاعها .

وقالت السيدة سوزان مبارك أن عالمنا العربى يتطلع لوفاق دولى حول مفهوم الأمن الإنسانى ، وتعريفه يوفر الحماية لجميع البشر ويعطى للعولمة وجهها الإنسانى ويتيح مكتسباتها للجميع ويقى الفقراء من تداعياتها ويرسى أطرا قوية وفاعلة لمساندة جهود التنمية فى دولنا ويصحح النظام الإقتصادى والمالى والعالمى الراهن كى لا تتحمل عواقب أزماته وإختلالاته وغياب ضوابطه .

وأضافت سيادتها أن أمن الأفراد والشعوب كل لا يتجزأ عن الأمن القومى لمجتمعاتهم ودولهم ، وأن مفهوم أمن الإنسان يأتى فى سياق الأمن القومى للدول وليس بديلاً عنه وأن مسئولية تحقيقه هى مسئولية وطنية فى المقام الأول تتصل اتصالا وثيقا بجهود التنمية الاجتماعية والبشرية ويدعمها دور مساند ومطلوب من المجتمع الدولى .

وقد طالبت سيادتها بضرورة الخروج بمواقف ورسائل واضحة حول مفهوم أمن الإنسان يتم الترويج لها فى الدول العربية وعلى اتساع العالم قائلة :

" هذا هو رأى المرأة العربية وذلك هو صوتها وتلك هى رؤيتها "

ومضت السيدة سوزان مبارك قائلة : إن تناولنا لقضية أمن الإنسان بصفة عامة وفى علاقتها بالمرأة بصفة خاصة يمثل مبادرة تستحق الإشادة والثناء لمنظمة المرأة العربية وذلك لاعتبارات نظرية وعملية عديدة .

وإشارة إلى أنه من الناحية النظرية يمثل طرح هذه القضية مبادرة سباقة لتشجيع الدوائر الأكاديمية العربية على تناول هذا الموضوع المهم ومن الناحية العملية فإن هذا المؤتمر يمثل إسهاماً يعبر عن الخصوصية العربية فى موضوع هو محل اهتمام دولى كبير بالأمم المتحدة وغيرها من المنظمات والتجمعات الإقليمية والدولية .

وقد أوضحت سيادتها أن موضوع هذا المؤتمر يكتسب أهمية خاصة فى ضوء معطيات الواقع العالمى الراهن (فلقد أصبحت قضية الأمن البشرى بكل عناصرها قضية شديدة الإلحاح فى مواجهة مخاطر متنوعة تواجه الإنسان أينما كان وتتجاوز الحدود والأقاليم .

فإلى جانب المكانة المحفوظة للمرأة داخل أى مجتمع كأم وأخت وابنة وشريكة حياة ، فإنها حين تتسلح بالوعى والتعليم والاعتراف الإجتماعى بقدراتها يمكنها أن تؤدى دورها على نحو أكثر فعالية وأن تشارك فى تطوير مجتمعها بإمكانيات أكبر على الإسهام والعطاء .

واختتمت قرينة الرئيس كلمتها قائلة :

لقد حققت منظمة المرأة العربية بقيادة السيدات الأوائل نجاحا كبيرا منذ قيامها ، فتحت ذراعيها لكل إمرأة عربية وصارت محفلاً سياسياً يعبر عن قضاياها ومصالحها وأولياتها ، وأكدت هذه المنظمة بأنشطتها وبحوثها ودراساتها قدرتها على احتضان قضايا المرأة على نحو مؤسسى منظم وفعال .

ملامح من قانون الأحوال الشخصية الجديد

طالب السيد الرئيس حسنى مبارك فى خطابه أمام المؤتمر الخامس للحزب الوطنى الديمقراطى بتوجيه الدعوة لمناقشة تطوير الإطار التشريعى المنظم للأحوال الشخصية مؤكداً أهمية أن يراعى التطوير ماتم من إصلاحات على مدى الأعوام الماضية .

كانت تلك الدعوة بمثابة المطالبة بالإسراع فى إعداد القانون وإقراره من قبل مجلس الشعب خاصة أن ملامحه الأساسية تضمنها مشروع قانون شاركت فى وضعه الجهات المعنية وفى مقدمتها الحزب الوطنى والمجلس القومى للمرأة ووزارة العدل ومنظمات المجتمع المدنى .

فقد كان للحزب الوطنى مبادرة فى هذا الشأن حيث قامت لجنة السياسات بالحزب بالتعاون مع وزارة العدل بمناقشة تعديل بعض بنود القانون المتعلقة بالطلاق والنفقة ومسكن الزوجية .

كما قامت المنظمات غير الحكومية بإعداد مشروع قانون يحقق تبسيط إجراءات الطلاق للضرر والغاء الطلاق الغيابى وخفض مدة الحكم بالتطليق فى حالة حبس الزوج ، وفصل نفقة الأبناء عن النزاع بين الأبوين وتشديد العقوبة فى حالة الامتناع عن الدفع وغيرها من الأمور.

كذلك قامت اللجنة التشريعية " مجلس القومى للمرأة " بإعداد مشروع لقانون الأسرة عن المقرر عرضه على مجلس الشعب لإقراره .

قد تأكد فى الآونة الأخيرة وخاصة فى ظل ما تشهده ساحات المحاكم من قضايا الأحوال الشخصية المعلقة ضرورة وجود قانون أحوال شخصية متكامل يضمن الحقوق ويصون كرامة الإنسان ويحمى الفئات التى تمثل الحلقة الأضعف فى سلسلة النزاعات الأسرية والعائلية .

وقد أوضحت الأستاذة الدكتورة فرخندة حسن الأمين العام للمجلس القومى للمرأة أن قضايا الأحوال الشخصية تأتى فى مقدمة الشكاوى الواردة " لمكتب شكاوى المرأة " التابع للمجلس (الطلاق / النفقة / الخلع) وترجع زيادة هذه المشكلات إلى حدوث تغيرات بالمجتمع ووجود ثغرات فى قانون الأحوال الشخصية .

لذا قامت " اللجنة التشريعية بالمجلس " بدراسة المشكلات التى

تحت إشراف: نوال بيومى
رئيس قطاع التدريب بالجهاز



إنجازات المرأة المصرية فى عام ٢٠٠٨

لقد تحقق للمرأة العديد من المكاسب والإنجازات خلال عام ٢٠٠٨ وذلك بفضل الجهد المبذولة من قبل السيدة الفاضلة سوزان مبارك بجهدها الدءوب ومثابرتها المنبثقة من نفس تواقه إلى الإصلاح والعمل الوطنى .
قد خاضت سيادتها العديد من المعارك ضد التخلف وثقافة التعصب عند طرح بعض القضايا وذلك من أجل تمكين المرأة وإطلاقها لتسهم فى تنمية الوطن جنبا إلى جنب مع الرجل أول مبادرة دولية فى الشرق الأوسط لزيادة مشاركة المرأة فى عمليات اتخاذ القرار ومطالبتها بتوفير الأمان للمرأة ومكافحة العنف الموجهة ضدها والدفاع عن حقوقها الأساسية والدستورية وتبنيها من خلال رأستها للمجلس القومى للمرأة مشروع قانون جديد للأحوال الشخصية يضمن للمرأة حقوقها استنادا لرؤية مستنيرة وقراءة سليمة لديننا الإسلامى ودعمها المستمر لبرامج تستهدف تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل على أرض الواقع العملى .
وفى إطار جهود المجلس القومى للمرأة المتواصلة لتمكين المرأة سياسيا قام منذ سنوات بإنشاء آلية لتحقيق هذا الهدف من خلال مشروع تنمية القدرات السياسية للمرأة حيث قام بتخريج ٢٠٠٠ سيدة حتى الآن .
ويهدف المشروع إلى إعداد كوادر نسائية من مختلف التيارات الحزبية والسياسية المؤهلة على المستوى العلمى والقيادى لخوض الانتخابات سواء البرلمانية أو النقابية .
كذلك ساهم المجلس القومى للمرأة خلال عام ٢٠٠٨ فى مواجهة الزيادة السكانية ، وعقدت لجنة الصحة والسكان بالمجلس ندوة عن " دور المرأة فى المواجهة " وطالبت بالاهتمام بالمرأة وتقديم الخدمات الصحية والإنجابية لها ورفع سن الزواج إلى ١٨ سنة .
كذلك تم إنصاف العاملات بعقود مؤقتة ، فقد تم منح المرأة العاملة بعقد مؤقت أجازة الوضع بأجر كامل مع تخفيض ساعات العمل للحامل ساعة على الأقل .

تتلقاها " مكاتب الشكاوى " والبحث عن الثغرات الموجودة بالقانون واقتراح بعض التعديلات على هذا القانون لسد هذه الثغرات .. وقد حرصت اللجنة عند إعدادها للقانون المقترح مراعاة الظواهر التى تؤكدها الشكاوى المتكررة التى ترد للمجلس أن يتضمن القانون أحكاماً تنظم الزواج فى كل مراحله بداية من الخطبة ، ويتضمن أيضا الأحكام المتصلة بالعلاقات بين أفراد الأسرة فى قانون واحد يراعى صالح المجتمع ويتناسب مع ظروف العصر ويعيد النظر فى العديد من الأمور مثل : مفهوم بيت الطاعة كذلك .
يقترح وضع ضوابط لتعدد الزوجات ويعتبر طلب الزوجة للطلاق فى حالة زواج الزوج بأخرى طلاقا للضرر فتحصل على كل حقوقها .
كذلك تضمن التعديل المقترح فيما يتعلق " بقانون الرؤية " حق المحكوم له فى " استضافة " الصغير أو الصغيرة خلال العطلات الدراسية والأعياد بما يتفق على المصلحة الفضلى للطفل وليس مجرد " الرؤية " لساعات .
تلك كانت بعض الملامح لمشروع قانون الأحوال الشخصية المقترح والتى نأمل أن تلبى احتياجات المجتمع حيث أنها مستخلصة من مشكلات حقيقية تتطلب ضرورة التدخل بقانون يحمى الحقوق ويحقق الاستقرار لكل أفراد المجتمع .

سوزان مبارك أمام المؤتمر الإسلامى لدور المرأة

المرأة شاركت فى حركات التحرير الوطنى فى دول العالم العربى والإسلامى

أكدت السيدة مبارك قرينة رئيس الجمهورية إن الحديث عن دور المرأة فى مجتمعاتنا الإسلامية قد تجاوز مرحلة الجدل وأصبح ضرورة حياة وفريضة تنمية وإحياء لتاريخ كانت للمرأة المسلمة فيه أدوار ، وأن العالم يعترف اليوم بدور المرأة ومسئولياتها وضرورة النهوض بأوضاعها وتفعيل دورها فى تنمية مجتمعاتنا .
جاء هذا فى كلمتها أمام المؤتمر الوزارى الثانى حول " دور المرأة فى تنمية الدول الأعضاء فى منظمة المؤتمر الإسلامى " فى الفترة من ٢٥،٢٤ نوفمبر ٢٠٠٨ وشارك فيه وفود من ٤١ دولة وعدد من الوزراء من دول العالم المختلفة .
وقالت سيادتها : ينعقد هذا المؤتمر كحلقة من حلقات مؤتمرات مماثلة تناولت القضايا الهامة عززت الوعى بدور المرأة فى النهوض بالمجتمعات الإسلامية وتصدى للعلاقة الوثيقة بين جهود تكمينها وتحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة فى هذه المجتمعات .
وأضافت سيادتها إننا نتطلع إلى الوصول إلى خطة عمل مشتركة تعطى دفعة جديدة للنهوض بالمرأة فى دول المنظمة مؤكدة أنه بالرغم من أن مصر قد صدقت على إتفاقية القضاء على جميع " أشكال التميز ضد المرأة" فإن التحدى الذى كان يواجهنا هو العمل على موائمة التشريعات الوطنية مع أحكام هذه الاتفاقية وجميع المواثيق الدولية ذات الصلة .
فقد أصدرنا تشريعات جديدة فى مجالات الأحوال الشخصية والتقاضى والجنسية وغيرها تضمن للمرأة حقوقها استنادا لرؤية مستنيرة وقراءة صحيحة لتراثنا الإسلامى .
كما أطلقنا العديد من المبادرات والبرامج التى تستهدف تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل على أرض الواقع العملى لمجتمعنا .
وقد شهدت السنوات الأخيرة قوة دفع كبيرة لجهود تمكين المرأة تتواصل حتى اليوم يدعمها توافق عريض داخل مجتمعنا حول مفهوم المواطنة بما يرسيه من مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المصريين والمصريات دون تمييز فى مجالات التعليم والعمل والترقى فى الوظائف العامة وممارسة جميع الحقوق الدستورية والقانونية .
وأضافت سيادتها أنه لم تعد مشاركة المرأة المصرية فى عملية التطوير والتنمية مجرد تأكيد لحق أصيل من حقوقها وإنما أصبحت هذه المشاركة واجباً والتزاما وطنيا تقتضيه طبيعة التحديات التى يواجهها المجتمع المصرى سواء تحديات الداخل التى تفرضها سياسات وبرامج التنمية أو التحديات التى تطرحها التطورات المتلاحقة على الساحة الدولية .
وأضافت سيادتها أن المرأة لعبت دورا حيوياً فى التطور الإجتماعى والإقتصادى والسياسى لمجتمعها على مدى العصور بل إمتد هذا الدور ليشهد مشاركة نشطة وفاعلة فى حركات التحرير الوطنى فى العديد من حول عالمنا العربى والإسلامى .
إلا أن المرأة بدولنا لاتزال تواجه تحديا عديدة منها على سبيل المثال تحديات الفقر والأمية والمرض والتهميش الإجتماعى وماتوجهة تحت ظروف الحروب والنزاعات المسلحة والإحتلال تحديات تفرض علينا المزيد من التعاون بين مجتمعاتنا بعضها البعض ومزيدا من العمل المشترك وأن نستلهم من ذلك مادعى إليه الإسلام من مبادئ التعاون والتكافل والتكاتف .

دعوة ... لتعلم مهارات التفكير



● أ. سامية كمال وصفى
رئيس إدارة مركزية بالجهاز

قرأت فى بعض الكتب العلمية الحديثة أهمية تعلم مهارات التفكير، واستمتعت جداً بهذا الموضوع، وأردت أن أقدمه لك أيها القارىء العزيز متمنية أن تجد فيه ما استفدت واستمتعت به، وما أخذته على عاتقى من ضرورة تعلم هذه المهارة لما لها من نفع عظيم فى توظيف فكرنا وعقلنا - هذه النعمة العظيمة التى حبانا بها الله دون غيرنا من كائنات الأرض.

ولا أخفى عليك ياعزيزى أن اختيارى للعنوان أخذ منى مساحة من الوقت ولم أجد أجمل من كونها " دعوة ". حقاً إنها دعوة ودعوة جميلة لتعلم مهارة من يقتنيها لاتكون سبباً فى نجاحات متلاحقة له فقط ... بل ولكل من حوله.

فاسمح لى بأن نتجول معاً فى ملخص لجوانب هذا الموضوع وأرجو أن أكون قد ألممت به بالقدر الوافى متمنية لك كل الاستفادة والنجاح.

بينما تتحدث التربية المعاصرة عن أنواع جديدة من التعلم مثل التعلم بالمشاهدة، والتعلم بالتعبير، والتعلم الذاتى، نستمر جميعاً فى أسلوب التعليم بالتلقين ! ولاشك أن هذا أمر خاطىء وخطير، إذ لا يسمح بتكوين عقول مفكرة، مبدعة، مميزة، الأمر الذى نحتاجه بإلحاح فى مجتمعنا اليوم.

وقد كثر الحديث فى هذه الأيام عن ضرورة تحول نظام تعليمنا من الإكتفاء بملء الأذهان بالمعارف والمحفوظات وهو مايعرف (بأسلوب التلقين) إلى التركيز على أسلوب التكوين وتعلم مهارات التفكير بناء إعداداً وذلك لمواجهة تعقيدات الحياة الحديثة ومشاكلها ولنكون مواطنين منتجين ومبدعين نافعين لأنفسنا ولوطننا فى عصر العولمة. وعصر تكنولوجيا المعرفة والاستثمار فى البشر. والسؤال الذى يطرح نفسه. ماهى أهمية تعلم مهارات التفكير ؟

والإجابة هى أن تعليم مهارات التفكير يعتبر ضرورة ملحة، وحاجة أساسية من حاجات الفرد، كحاجته إلى الماء والهواء والغذاء.

وكما أن الفرد بحاجة إلى تعلم مهارات القراءة لكى يقرأ والكتابة ليعبر عن أفكاره بنفسه فهو قبل كل ذلك يحتاج إلى تعلم مهارات التفكير .. ليفكر بنفسه ليحل مشاكله الحياتية بنفسه ليس هذا فحسب ولكن. هذه المهارات أيضاً تساعده على المشاركة فى صنع القرار، كما تساعده فى تحديد الأولويات والبدائل، والمشاركة فى وجهات النظر عن طريق طرح الأفكار والآراء أثناء الحوار والمناقشة. والأهم من ذلك، أنها تهيىء الفرد للتكيف مع المتغيرات الضرورية للإنخراط فى العمل والحياة داخل مجتمعه الخاص والمجتمع الإنسانى كله على حد سواء، كما تهيئه للقيام بالأدوار القيادية والنجاح فيها، أيضاً تساعده على التفكير المستقل، وعلى السرعة فى التفكير، وعلى استقبال أفكار الآخرين وفهمها وتقبلها ومناقشتها بطريقة علمية ومنطقية.

ولكى نتعلم مهارات التفكير يجب أن نتدرب على :

١. تحسين عملية تنظيم الأداء الذهنى
٢. تنمية التفكير التحليلى
٣. تنمية التفكير النقدى
٤. تنمية التفكير الإبداعى (الإبتكارى)

ونستعرض فى السطور التالية مفاهيم هذه المهارات :

أولاً : تحسين عملية تنظيم الأداء الذهنى :-

عندما تطلب من ذهنك أن يفكر فى شىء فإن عليه أن يبحث عن هذا الشىء بين الكلمات والصور والأفكار والحقائق وبين أشياء أخرى قام بتخزينها فى ذاكرته. إنه مثل البحث عن صفحة فى ملف داخل خزانة الملفات. ومن المعروف أنه كلما كانت خزانة الملفات فى حالة فوضى وغير منظمة كان من الصعب العثور على الملف والصفحة التى تبحث عنها.

وكذلك الأمر مع الذهن أو مع خزانة حفظ الملفات الذهنية إن مخزونك الخاص بحفظ الملفات ملىء بملفات محتوية لتفكر بها وكذلك ملفات أسئلة لتسأل نفسك عن محتواها. فكلما كانت المحتويات والأسئلة منظمة فى ذهنك، كانت عملية العثور على المعلومات التى تريد التفكير فيها أسرع وأكثر فعالية.

ولكى تصبح مفكراً جيداً يجب عليك :

١. أن تكون بارعاً فى الملاحظة وتسأل نفسك أسئلة مفيدة عما تنظر إليه وكلما كانت الأسئلة التى تسألها أكثر زادت إمكانات أن تكون مفكراً أفضل.

٢. كما يجب عليك أن تقوم بأكثر من مجرد النظر فعليك أن تذكر خصائص ومميزات الأشياء من حولك من حيث أوجه الشبه ومع وضع صور لها للمقارنة، الاختلافات مع تحديدها، تصنيف وترتيب الأشياء التى تلاحظها إلى مجموعات حسب الحجم، أو النوع، أو اللون، أو الاستخدام ....

فإذا تدربت أيها القارىء العزيز على هذه الأمور فقد تساعدك على تحسين عملية تنظيم الأداء بذهنك وتقودك لبداية الطريق السليم لتكون مفكراً أفضل.

ثانياً : تنمية مهارة التفكير التحليلى :-

فالتفكير التحليلى أكثر من مجرد تنظيم الأشياء فى ذهنك. انه مثل عمل المحقق حيث يلزمك أن تكشف صفات المشتبه به ومن ثم تستخدم هذه الصفات لحل المشكلة.

ولكى تدرب ذهنك على اسلوب التفكير التحليلى :

١. واجه المشكلات بحرص ومنطقية وبطريقة منهجية.
٢. إهتم بالتفاصيل.
٣. إهتم بجمع أكبر قدر من المعلومات.

ويتميز الشخص ذو الأسلوب التحليلى فى التفكير بمجموعة من السمات والخصائص :

- يعطى وزناً أكبر للمعلومات.
- ينظر لعالمه بمنظور منطقى عام مرتب ومنظم.
- يوضح الأشياء حتى يصل إلى الاستنتاجات.
- يركز على المعطيات الموضوعة والإجراءات.
- يهتم بالتخطيط الجيد وفهم جميع المتغيرات.

تعرفنا فى السطور السابقة عن كيفية تحسين عملية الأداء الذهنى وكيفية التدريب على التفكير التحليلى لما لهما من أهمية عظيمة

كيف تصبح مفكراً جيداً؟

تقودنا لحل ومواجهة المشكلات واتخاذ القرارات السليمة .

ولكن قد نواجهه بأمر آخر وهو أن يطلب منا المشاركة بإدلاء رأى فى قضية أو موضوع طرح فى شانه العديد من الآراء أو الإعتراضات .... هنا نكون أمام أهمية تدريب أذهاننا على مهارة التفكير النقدى وهنا المقصود بالتفكير النقدى ليس النقض الهدام أو المعاكس أو الإيجابى البناء وإنما النقد الموضوعى الذى يقيم الأمور بأفضل ما يمكن ... إذن ما هو المقصود بالتفكير النقدى ؟ وماهى أهمية التدريب عليه ؟

ثالثاً : التفكير النقدى :-

يوصف التفكير النقدى بأنه المحاولة العقلية الدؤوبة من جانب الفرد لاختبار الحقائق والآراء فى ضوء مجموعة من المبادىء العقلية والمنطقية . وهذا يتطلب التعرف على طرق البحث المنطقى التى تساعد فى تحديد قيمة الأدلة المختلفة من أجل الوصول إلى :

١. نتائج سليمة .
٢. اختبار صدق تلك النتائج .
٣. تقويم المناقشات بطريقة موضوعية خالصة .

فالتفكير الناقد هو ذلك النوع من السلوك العقلى الذى يسلكه الفرد عندما يطلب منه الحكم على قضية ، أو مناقشة موضوع ، أو تقديم رأى .

فما هى أهمية التفكير النقدى ؟

- هو يعتبر ضرورة تربوية لحمايتنا من التأثيرات الضارة المنتشرة فى المجتمع .
- يزودنا بالأدوات التى نحتاجها من أجل التعامل مع تحديات العصر .
- يكسبنا المرونة والموضوعية والعقلانية فى مقابلة القضايا التى تواجهنا .
- كما يفيد التفكير الناقد فى نقلنا من إكتساب المعرفة إلى استخدام المعرفة .

وسمات المفكر الناقد :

- منفتح على الأفكار الجديدة .
- قادر على الملاحظة .
- لا يجادل فى أمر مالا يعرف شيئاً عنه .
- يعرف متى يحتاج إلى معلومات أكثر حول شىء ما .
- يتجنب الأخطاء الشائعة فى استدلاله للأمور .
- يتساءل عن أى أمر غريب غير مفهوم .
- يفصل بين التفكير المنطقى والتفكير العاطفى .
- يبحث عن الأسباب والبدائل .
- يدرس المشكلة بوضوح وعمق .
- يستخدم مصادر علمية موثوقة ويشير إليها .

ومن أساسيات التفكير الناقد أن يتوفر للفرد بعض القدرات والمهارات منها :

١. التمييز بين الحقيقى وغير الحقيقى ووجهة النظر .
٢. التمييز بين الاستنتاجات المحددة وغير المحددة .
٣. اختبار مدى مصداقية ادعاء ما .
٤. التمييز بين المعلومات ذات الصلة وغير ذات الصلة .
٥. تحديد المسببات والنتائج .
٦. مراعاة وجهة نظر الآخرين .
٧. الفرق بين النقد والإدانة .
٨. القراءة الناقدة .

فهيا نتعرف على هذه المهارات بإيجاز :

أولاً : التمييز بين الحقيقى وغير الحقيقى ووجهة النظر

فعندما تقرأ صحيفة أو مجلة هل تؤمن أن كل جملة وردت فيها حقيقة من الحقائق ؟ إذا لم تكن كذلك فكيف تفرق بين جمل الحقائق والجمل التى تعبر عن وجهات النظر ؟

هذا التمرين سيجعلك تفكر تفكيراً نقدياً فيما يقدم لك من معلومات :

فكر فى كل جملة ثم اكتب فى نهايتها هل هى حقيقة أو ليست حقيقة أو وجهة نظر :-

- الشمس أكبر من القمر
- ربما يصبح الكمبيوتر بحجم الجزىء
- الصخور من الكائنات الحية
- طعم اللحوم ألذ من طعم الأسماك
- الجمعة أفضل الأيام عند الشباب

ثانياً : التمييز بين الإستنتاجات المحددة وغير المحددة

كثير من الناس يقفزون إلى الإستنتاجات عند قراءتهم أو رؤيتهم للأشياء ومصممو الإعلانات يستغلون ذلك ، فهم يضللون الناس عن طريق ابتكار عناوين رئيسية أو إطلاق شعارات تقود الناس إلى استنتاجات خاطئة . ولك أيها القارىء العزيز هذا التمرين درب نفسك على الإجابة عليه وتذكر بأن (لاتقفز إلى الإستنتاجات مباشرة)

- سيباع كل شىء تقريباً بأرخص الأسعار فى مكتبة الأسرة بمناسبة عيد الطفولة.

ما الأشياء التى أنت متأكد منها تماماً فى هذا الإعلان ؟ ضع خطاً تحت الكلمات الواضحة المعنى تماماً ، ودائرة حول الكلمات الغامضة أو التى يمكن تفسيرها من وجوه مختلفة

وجد الزراع بعض التفاحات قد سقطت من شجرة على الأرض صباحاً . ارسم دائرة حول شيئين تعتقد أن المزارع كان متأكداً منهما تماماً

- عصفت الرياح بالتفاحات فسقطت على الأرض
- توجد تفاحات على الأرض
- أصبحت التفاحات ناضجة
- لايزال بعض التفاحات موجودا. على الشجرة

ثالثاً : اختبار مدى مصداقية ادعاء ما

نقرأ ونسمع كثيراً أن شخصاً ما يدعى شيئاً من الطبيعى أن نبحث عن دليل أو اثباتات قبل تصديق هذه الإدعاءات فالمفكرون تفكيراً ناقداً لديهم بعض التساؤلات المفيدة التى يريدون الإجابة عنها من قبل صاحب الادعاء . فهذه فرصتك لتفكر فى أسئلتك للحكم على مصداقية أى ادعاء ولعل غيرك من الناس لديه تساؤلاتك أخرى يمكنك إضافتها إلى تسؤلاتك .

رابعاً : التمييز بين المعلومات ذات الصلة وغير ذات الصلة

يعتبر للشىء صلة إذا كانت له أهمية فى مساعدتك على تحقيق هدف أو الوصول إلى استنتاج . فمثلاً إذا كان هدفك اختيار وظيفة ما . فما هى العوامل ذات الصلة التى تساعدك على الإختيار ؟

ولك هذا التمرين :-

قدم طالب طلباً للحصول على عمل بعد المدرسة لتوزيع الصحف اليومية وطلب منه المدير كتابة بعض القدرات والمؤهلات المتعلقة به مما يساعده على الحصول على العمل.

أى ثلاثة عوامل مما يلى أكثر اتصالاً بالعمل الذى تقدم إليه ؟

- أكثر استخداماً ليده اليسرى
- عمره ١٨ سنة
- يجيد المواد العلمية
- يتمتع بصحة جيدة
- أحد لاعبى كرة السلة فى المدرسة
- يسكن فى نفس الحى
- يمتلك دراجة

خامساً : تحديد المسببات والنتائج

يحاول المفكرون تفكيراً ناقداً أن يفسروا المعلومات وكثير من الناس لا يمكنهم التعرف على الأثر أو النتيجة والأسباب التى أحدثت هذا

الأثر - هل تستطيع ذلك ؟
في العبارة التالية تسبب حدث واحد في حدوث واحد من الأحداث الأخرى :

■ ذهب ولد إلى بحيرة لصيد السمك

ضع خطاً تحت السبب ودائرة حول الأثر (النتيجة) فيما يلي :-

■ ذهب مع صديق
■ أكل من بعض ثمار التوت الخضراء
■ لم يصطد أي سمكة
■ عاد إلى البيت متأخراً
■ في اليوم التالي مرض مرضاً شديداً

سادساً: مراعاة وجهة نظر الآخرين

أغلب الناس ينظرون فقط إلى وجهات نظرهم في أثناء المناقشة فهم لا يريدون أن يسمعوا لماذا يؤمن الآخرون بوجهات نظر أخرى . أما المفكر تفكيراً ناقداً فهو أكثر تسامحاً وأكثر استنتاجاً وأكثر استعداداً للاستماع إلى وجهات نظر الآخرين فالمشاجرات . بل حتى الحروب تبدأ بسبب أن الناس لا يريدون الاستماع إلى بعضهم فلو أنهم فعلوا فلربما سمعوا بعض الحقائق الجديدة ، ولربما فهموا مشاعر الآخرين .

سابعاً: الفرق بين النقد والإدانة

فالمفكر الناقد هو الذي يستطيع أن يفرق بين النقد والإدانة .
ومع مراعاة أن النقد الذي نقصده هنا هو الإلتزام بالموضوعية أما الإدانة فكثيراً ما تمس النواحي الشخصية وهذا بالطبع مرفوض

ثامناً: القراءة الناقدة

المفكر الناقد الجيد هو الذي يفكر في تبعات عمل ما ، وفرضيات ذلك العمل ، والفكرة الأساسية لقضية ما ، وأي تحذير أو إجحاف في المعلومات ، والأدلة والأمثلة المتوافرة ، وارتباط العوامل والعبارات ، ومصادر المعلومات .
تذكر كل ذلك دائماً عند الحكم على أي مقال أو عند التعامل مع الآخرين في أي قضية. واجه الآخرين بعبارة " اعطني مثلا لـ ... " أو " ما هو دليلك على تلك العبارة ".
من فضلك اقرأ المقال القادم وهو للكاتب على سالم ونشر بجريدة المصرى اليوم يوم الجمعة ٢٠٠٦/٦/٢٣ :
الوقت : منتصف الستينات أول الشهر وقت خروج الموظفين من عدة وزارات . المكان : شارع لاظوغلى . عربة نقل كبيرة محملة بالصفائح تخترق الشارع على مهل . وقد امتلأ بالموظفين الخارجين من عدة وزارات : الصحة ، المالية ، الداخلية ، التربية والتعليم ، إدارة التأمينات والمعاشات ، العربية النقل تشق طريقها بصعوبة في الشارع المزدحم ، فجأة يظهر شاب يرتدى بدلة ومعه شخص آخر يرتدى جلباباً وفوقه معطف ، الشاب يصيح بصوت مرتفع : قف عندك . السائق يتوقف على الفور ، كما يتوقف أيضاً كل من في الشارع ، بلهجة آمرة تدل على أن صاحبها من أهل السلطة صاح في السائق : انزل من العربية . السائق ينزل من السيارة وقد ابيض وجهه من الخوف . رخصتك ورخصة العربية واركن لى على جنب . يناولهم له على الفور ويركن السيارة بجوار الرصيف .. الموظفون تجمعوا الآن بالمئات حول المشهد ، أكبر عدد من المتفرجين يمكن تخيله . كان من الواضح أن الشاب الأنيق ضابط مباحث أو مخابرات ، وأن مرافقه يعمل مخبراً .

■ **الصفايح دى فيها إيه ياجدع إنت ؟**

- والله يا فندم .. أنا ماليش دعوة بحاجة ، أنا عبد المأمور ..

■ مش عاوز تقول فيها إيه ؟ الضابط يلتفت إلى المخبر : ياعبده إطلع نزل صفيحة من دول . زاد فضول الناس وانفتحت شهيتهم للفرجة ، أحكموا الحلقة حول المشهد ، لابد أنهم على وشك مشاهدة ضبطية مخدرات كبرى . المخبر يصعد العربة ويتناول صفيحة وينزل بها ، أحد الواقفين يناوله فوطة ينظف بها الصفيحة المتسخة .. الضابط يمسك بالصفيحة بحذر ..

■ **الصفيحة دى فيها إيه يا إبن الـ ..... ؟** السائق وقد بلغ به الرعب منتهاه : والله العظيم ما أعرف حاجة .

- عاوز تقول إيه يا مجرم ؟ .. إحنا اللى حطينا لك الصفيحة ؟.. ده إحنا حوالينا الفين شاهد ..الصفيحة دى فيها إيه ياسواق ؟ مش عاوز تتكلم .. بلاش ..أنا ح أعرف أنطقك بعدين ..معاك عدة ؟ على الفور يتطوع أحد الواقفين : بعد إذنك يا باشا.
يخرج مفكاً ويبدأ في فتح الصفيحة ، يمد أصابعه فيها ثم يلحس أصابعه .. يصيح صيحة هائلة يهتز لها ميدان لاظوغلى : سمن بلدى ..
الضابط بدوره يمد إصبعاً بحذر داخل الصفيحة ، يتذوق ، فعلاً سمن بلدى .. يمتد عدوى الرغبة في التذوق ، تنتقل الصفيحة بين الحشد الكبير ، ثم تختفى .. لا أحد يعرف من كان صاحب النصيب .. ويبدأ التحقيق في الواقعة في الموقع وأمام الشهود.

■ **كنت ح توديه فين السمن البلدى ده ؟**

- والله يافندم أنا ماليش دعوة .. وهنا تبدأ المشاهد الساخنة التى يحبها المتفرجون كثيراً ، السلطة تضربُ الحرامى ، ينهال عليه صفعاً وركلاً .

■ اتكلم يا ابن الـ ..... موديها فين ؟ من أجمل المشاهد عند الجماهير الطيبة ، رؤية السلطة وهى تضرب الآخرين ، لذلك ارتفعت الصيحات: اديله . اديله .. يعود الضابط للصفعات واللكمات والشلاليت : موديها فين يا ابن الـ ... ؟ انطق ...

■ **موديها بنى سويف .. حا تبيعوها بكام في بنى سويف ؟**

السائق لا يرد . يستأنف الضابط ضربه بين صيحات التشجيع ، وأخيراً ينطق السائق هم يا بيه اللى حا يبيعوها بخمسة وعشرين جنيهاً .

- " خمسة وعشرين جنيه " يا كفرة يا أعداء الشعب ... الحكومة بتستورد السمنة دى وبتسلمها لكم بـ " أربعة جنيه " .. عشان الشعب يطبخ بالسمن البلدى .. والمفروض الصفيحة بخمسة جنيه .. جنيه مكسب في الصفيحة كفاية قوى .. ده انتم حرامية ومجرمين .

■ **والله يا باشا أنا ماليش دعوة .. ده المعلم هو ..**

- وهو أنا ح سيب المعلم بتاعك أنا حاصادر الحمولة دى كلها دلوقتى قدامى على الوزارة .. يرتفع أحد الأصوات صائحاً بحزم : يا باشا .. عقاباً ليه لازم نشترى إحنا السمن بـ " خمسة جنيه " .. تتعالى هتافات الجماهير : صح .. صح .. صح . هو ده عقابه .
- لأ .. عقابه إنه يبيع بأربعة ونص .. يالا كل الصفائح دى حاتتباع قدامى دلوقتى .. بس باقول إيه .. أرجوكم .. كل واحد ياخد صفيحة .. ماحدش ياخد أكثر من صفيحة .. في لحظات اختفت حمولة السيارة من السمن البلدى ، واختفت السيارة واختفى الضابط والمخبر .. وكل من أسعده الحظ بشراء صفيحة دخل بها على زوجته وكأنه يحمل كنزاً .. منذ سنوات طويلة لم يدخل السمن البلدى بيوتهم .. وانكشفت الحقيقة .. كانت الصفائح كلها ممتلئة بالماء .. والمشهد كله لم يكن أكثر من عملية نصب " .

السؤال : لو أنت كنت موجود مع الناس في هذا الموقف وبتفكيرك النقدى متى سوف تكتشف أنها خدعة ؟

فكر وستجد الإجابة في العدد القادم إن شاء الله .

والآن فلنجتهد أن نتدرب على هذه القدرات لنكتسب بها مهارة التفكير النقدى ليبنى في نفوسنا سلوكا نستخدمه عندما يطلب منا الحكم على قضية أو مناقشة موضوع أو تقديم رأى بجانب الأهميات العديدة لهذا النوع من التفكير والسابق عرضها .
عزيزى القارىء أرجو أن أكون قد وفقت من خلال السطور سالفة العرض في تقديم وجبة خفيفة شهية نحو دعوة لتعلم مهارات التفكير عن طريق .

■ تحسين عملية تنظيم الأداء الذهنى
■ والتعريف والإلمام بكل من التفكير التحليلى والنقدى

والى اللقاء في العدد القادم إن شاء الله لنتجول معاً في جانب آخر من مهارات التفكير وهو التفكير الإبداعي أو الابتكارى .





* نبذة عن الهيئة

تم انشاء هيئة الطاقة الجديدة والمتجددة في عام ١٩٨٦ كإحدى الهيئات التابعة لوزارة الكهرباء والطاقة ولتمثل نقطة الارتكاز الوطنية في نشر استخدام الطاقات المتجددة وعلى رأسها توليد الكهرباء .

* الاستراتيجية

وهب الله مصر ثراءاً واضحاً في مصادر الطاقة المتجددة وعلى رأسها طاقة الرياح ، وقد برز دور مصر خلال السنوات القليلة الماضية كدولة رائدة في مجال استغلال طاقة الرياح في توليد الكهرباء في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا ، وفي ضوء ذلك وافق المجلس الأعلى للطاقة في اجتماعه بتاريخ ٢٦ فبراير ٢٠٠٨ على اعتماد الخطة الطموحة المقدمة من وزارة الكهرباء والطاقة والتي تستهدف زيادة نسبة الطاقة الكهربائية المولدة من الطاقات المتجددة إلى ٢٠٪ في عام ٢٠٢٠ ، منها ١٢٪ من طاقة الرياح وذلك من خلال تنفيذ محطات رياح يصل إجمالي قدراتها المركبة إلى حوالي ٧٢٠٠ م .و بحلول عام ٢٠٢٠ .
ويعتمد تحقيق هذه الاستراتيجية بصفة رئيسية على مشاركة القطاع الخاص وسيبدأ ذلك كمرحلة أولى من خلال طرح مناقصة لتلقي عروض من القطاع الخاص لإنشاء مزارع الرياح ، على أن يتم شراء الطاقة المنتجة لأقل سعر من خلال اتفاقيات طويلة الأجل لتشجيع المستثمرين .

* من أهم الإنجازات

- إنشاء محطات توليد الكهرباء بالزعفرانة من طاقة الرياح بقدرة إجمالية ٣٥٠ م.وات ومن المخطط أن تصل القدرة إلى ٥٤٥ م.وات في عام ٢٠١٠ .
- مشروعات تحت الإعداد بقدرة إجمالية ٧٢٠ م.وات
- محطة توليد الكهرباء من الطاقة الشمسية الحرارية بالكريمات بقدرة ١٤٠ م.وات منها ٢٠ م.وات مكون شمسي .(في مرحلة التنفيذ)
- إصدار الأطلس الشمسي وأطلس الرياح مصر
- عدد كبير من المشروعات الرائدة في مجالات الطاقة الشمسية الحرارية والكهروضوئية وكفاءة الطاقة في التطبيقات المنزلية والصناعية والتجارية
- بناء القدرات للكوادر المتخصصة في مصر والدول العربية والإفريقية من خلال مجموعة متميزة من البرامج التدريبية التي تغطي شتى مجالات الطاقة المتجددة
- إجراء العديد من دراسات الجدوى والمشروعات والدراسات الفنية والاقتصادية والبيئية بالتعاون مع الجهات المحلية والإقليمية
- المساهمة في إنشاء مركز التميز الإقليمي للطاقات المتجددة وكفاءة الطاقة والذي يضم عشر دول عربية
- إنشاء مركز بحوث واختبارات الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة وقد حصلت بعض معامل الهيئة على شهادة المطابقة مع المواصفات القياسية الدولية ISO 9001 : 2000

للاتصال بالهيئة :

العنوان : شارع د.إبراهيم أبو النجا – امتداد عباس العقاد – حي الزهور – مدينة نصر
ص.ب : مكتب بريد مساكن ضباط الصف – الحي السادس – مدينة نصر
ت : ٢٢٧٢٥٨٩١ – ٢٢٧٢٥٨٩٢ – ٢٢٧٢٥٨٩٣ – ٢٢٧٢٥٨٩٤
ف : ٢٢٧١٧١٧٢ – ٢٧١٧١٧٣٢
E.mail : nre@idsc.net.eg WEB SITE : www.nrea.gov.eg

ويسعد الهيئة التعاون مع الجهات المختلفة .

أساليب إعداد وكتابة المذكرات القانونية

مقدمة

تعتبر المذكرات من اهم انواع الكتابة الادارية للاتصال داخل الجهة ويمكن وصف المذكرة بانها رسالة موجزة تنقل بيانات وحقائق تتعلق بموضوع واحد من مستوى ادنى الى مستوى اعلى وهو ما ينطبق على المذكرات القانونية ٠

وبالتالى فان اسلوب اعداد المذكرة القانونية انما يختلف باختلاف الموضوع المعد بشانه

وحيث ان الادارة العامة لشئون القانونية انما تتعدد صور الموضوعات الصادرة منها من موضوعات خاصة بالتحقيقات او الدعاوى او التظلمات او العقود او الدراسات القانونية بما يتعدد معه اسلوب اعداد المذكرة وتختلف حسب الموضوع وذلك على النحو التالى :

اولا : ادارة التحقيقات:

- تتولى ادارة التحقيقات اجراء التحقيقات مع العاملين بالدرجة الاولى فما دونها فى المخالفات الادارية والمالية التى ترد اليها من الادارات المختلفة بالجهة وعرض نتائج هذه التحقيقات على السلطة المختصة لاستصدار القرارات الادارية المنفذة بموافقة السلطة المختصة ومتابعة تنفيذها ٠

- كما تتولى الاتصال بالنيابة الادارية والنيابة العامة واعداد المذكرات القانونية الخاصة بها وعرضها ومتابعة ما يصدر من قرارات بشانها

- كما تتولى ادارة التحقيقات اتخاذ الإجراءات القانونية فى حالات اصابات العمل التى تحدث للعاملين داخل وخارج جهة العمل والتى تحدث نتيجة الاجهاد فى العمل مع مراكز الاصابات المختلفة بالهيئة العامة للتامين الصحي ولجنة الاجهاد بالهيئة القومية للتامين الاجتماعي ٠

نموذج إعداد مذكرة خاصة بادارة التحقيقات

الموضوع :

بمجرد احالة مذكرة الابلاغ عن واقعة خصم يقوم المحقق باعداد ملخص واف بمضمون الابلاغ او الواقعة محل التحقيق بعد دراستها وفحصها ويثبت التحقيق فى ارقام مسلسلة متضمنة ذكر التاريخ ومكان وساعة فتح واتمام المحضر واسم المحقق ويذيل كل ورقة بتوقيعه وسبق سؤال كل مخال او شاهد بيان اسمه ثلاثيا وسنه ووظيفته ودرجته ومحل اقامته ٠

- ان يتناول التحقيق ما يتكشف من مخالفات فى حدود اختصاص الادارة القانونية ٠

- ان يتضمن التحقيق مواجهة المخالف بما هو منسوب اليه على نحو دقيق دون لبس او غموض

- ان يثبت المحقق ذلك مع استجوابه تفصيلا باستماع الشهود سواء شهود الاثبات او النفى٠

الدراسة :

- فور انهاء التحقيق يتم اعداد مذكرة تتضمن :

- بياناً وافياً بموضوع البلاغ او الشكوى والتحقيق فيما تضمنه من مناقشة الوقائع والادلة والقوانين المطروحة مع بيان مدى صحة كل واقعة ٠

- ثم يتم تحديد الوصف القانونى للواقعة او الوقائع موضوع التحقيق مع تحديد مواد الاسناد بالنسبة الى كل مخالفة على حدة والظروف المشددة للواقعة او الوقائع محل التحقيق على ان يراعى فى تقدير الجزاء الظروف والملابسات التى وقعت فيها المخالفة والاثار والنتائج المترتبة عليها ٠

الرأى :

- يتم عرض الموضوع على السلطة المختصة بالرأى فيما انتهت اليه دراسة الموضوع فى ضوء ما تقدم من حيث تقدير المسئولية عدا الحفظ او الاحالة للنيابة الادارية اذا كانت ذات صفة مالية او الى النيابة العامة اذا كانت المخالفة جسيمة ٠

■ إعداد: أحمد أمين
■ كبير باحثين بالجهاز

ثانيا : ادارة الدعاوى والتظلمات :

أ - تتولى ادارة الدعاوى الدفاع عن المصالح القانونية والمالية للجهة فى الدعاوى التى ترفع من العاملين او غير العاملين بالجهة واعداد مذكرات الدفاع بشانها وتدعيمها بالمستندات المؤيدة لها واجراءات رفعها ومتابعة ما يصدر فيها من أحكام وابداء الرأى فى تنفيذها والعرض على السلطة المختصة بشان كيفية تنفيذ تلك الاحكاك وايضا متابعة الدعوى القانونية وما يصدر فى شانها من احكام ٠

ب - كما تختص بتلقى التظلمات من القرارات الادارية واحالتها للجنة الفنيةللجنة التظلمات لدراستها واعداد الرد وعرضها على اللجنة لاصدار توصياتها ورفعها للسلطة المختصة للاعتماد وابلاغ ذوى الشان بنتيجة التصرف فيها ٠

ج - كما ان هناك لجنة فض المنازعات وتختص بالدفاع عن مصالح الجهة امام لجان التوفيق فى بعض المنازعات فى الموضوعات التى تعرض عليها سواء من العاملين بالجهة او العاملين فى الجهات الاخرى الذين يتقدمون للجان التوفيق المنعقدة بالجهة ٠

نموذج

لاعداد تقرير فى تظلم او رد على دعوى قضائية

تقرير بالراى القانونى
بخصوص التظلم رقم
المقدم من السيد/

١ - الوقائع :

- بعرض ملخص سريع عن التظلم متضمنا ما ياتى :

- اسم المتظلم
- وظيفته
- القرار المتظلم منه
- ميعاد تقديم التظلم
- الجهة المقدم لها التظلم
- طلب المتظلم - الغاء قرار جزاء - تخطى علاوة تشجيعية - ضم مدة علمية او عملية

المسار الوظيفى للعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والادارة وحتمية التطوير



■ إعداد : هاجر فضل الله
مدير عام بالجهاز

إن السبب الحقيقى لمعظم مشكلات الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومى يرجع أساسا إلى سوء الإدارة وضعف كفاءة الموارد البشرية ولذا فإن تخطيط وتنمية المسار الوظيفى أصبح من الأمور الهامة التى تمكن الوحدات من تنمية معارف وقدرات ومهارات العاملين أثناء حياتهم الوظيفية وبالتالى إعداد قوى بشرية متميزة وملائمة للوظائف لديها القدرة والرغبة على العمل والإنجاز من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة .

والمسار الوظيفى يعنى تتابع الوظائف التى يتولى الفرد مسئولياتها خلال حياته الوظيفية سواء كانت بشكل رأسى من أسفل إلى أعلى لتولى مسئوليات إشرافية وقيادية أو بشكل أفقى لاكتساب خبرات مهنية متعددة .

ولعله بصدور قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٣٤ لسنة ٢٠٠٨ بإعادة تنظيم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وتعديل اختصاصاته تكون قد وضعت اللبنة الأولى وشرارة البدء لتطوير المسار الوظيفى للعاملين بالجهاز حيث تم بموجب هذا القرار استكمال التدرج الوظيفى لبعض العاملين بمختلف المجموعات النوعية وتم تفعيل بعض التقسيمات الهامة بالجهاز وكذا تعديل بطاقات وصف الوظائف بما يتلاءم وتطور العمل بالجهاز .

وإذا نظرنا نظرة موضوعية إلى أنظمة العمل المطبقة حاليا بالجهاز من حيث الهيكل التنظيمى والوظيفى ونظام التحفيز ومعدلات الأداء والمقررات الوظيفية وتقييم أداء العاملين ونظام الترقية والتدريب الداخلى والخارجى والمنح الخارجية والرعاية الصحية والاجتماعية نجد أن هناك نظاما معتمدة محددة وواضحة تؤثر بشكل أو بآخر فى نظام تخطيط وتنمية المسار الوظيفى وأن كان الأمر يتطلب تدعيم وتطوير هذه النظم بما يتلاءم ومستجدات العمل بالجهاز وكذا التطور الكبير للمفاهيم الإدارية وظهور أساليب وممارسات إدارية جديدة وتطور تكنولوجيا المعلومات ونظم التدريب ... الخ .

ولعل من أهم نقاط التطوير المطروحة :.

■ تطبيق المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية باستحداث تقسيم تنظيمى لإدارة الموارد البشرية بالجهاز يضم كلا من نشاط التنظيم والإدارة وشئون العاملين لتكامل عملها .

■ إعادة النظر فى بطاقات وصف الوظائف فى كافة المستويات الإدارية لتطويرها بما يتناسب مع المتغيرات المحلية والعالمية وبحيث تتضمن معايير كمية للأداء الوظيفى مع إيجاد فوارق ملموسة فى الواجبات والمسئوليات لكل مستوى وظيفى مع مراعاة أن تتضمن شروط شغل الوظائف العناصر التى تعطى الأفضلية لشغل الوظائف كالتدريب اللازم لشغل الوظيفة وإجادة اللغة الإنجليزية والحاسب الآلى .

■ استكمال التدرج الوظيفى لكافة الوظائف الواردة بكافة المجموعات النوعية للجهاز حتى أعلى مستوى .

■ تفعيل ما جاء بقرارات رئيس الجهاز رقم ٩ لسنة ١٩٨٤ بشأن نظام الحوافز ، كتاب دورى الجهاز رقم ٨ لسنة ١٩٩٤ بشأن قواعد وإجراءات وضع واعتماد بيانات تقارير كافية أداء العاملين المدنيين بالدولة .

■ التأكيد على مفهوم القيمة الذاتية وتغير المسارات الأفقية كإجراء ضرورى وهام لزيادة الخبرات وتنمية المهارات وإعداد قوى بشرية متميزة وواعية تساهم فى تحقيق أهداف الجهاز بكفاءة وفاعلية .

■ تحديث أدلة العمل لكافة الإدارات المركزية لتكون مرشدا وهاديا لكل باحث ومدير فى ممارسة عمله ومصباحا ينير طريق المتعاملين مع الجهاز فى كيفية إنجاز الأعمال والخدمات الخاصة بهم .

ربط المسار الوظيفى رأسيا وأفقيا بنظام للتدريب يتضمن سلسلة من البرامج التخصصية والإدارية والسلوكية والإشرافية والقيادية التى يجب أن يجتازها الموظف بنجاح منذ بداية التحاقه بالخدمة وطوال استمراره فيها حتى يستطيع التحرك داخل المسار الوظيفى .

---

٢ - الراى القانونى

أ - من حيث الشكل :

- يتم النظر فى التظلم من حيث المواعيد يراعى التاكد من التقدم بالتظلم خلال المواعيد المقررة بقانون مجلس الدولة م ١٢ وهى ٦٠ يوما من تاريخ صدور القرار او العلم به

- وهذه المواعيد خاصة بالقرارات الاتيى

- التعيين - العلاوة - الجزاء - الفصل - الاحالة للمعاش - الاستيداع - الترقية .

- لو لم تراع المواعيد عند التظلم فى هذه القرارات تصدر التوصية بعدم قبول التظلم شكلا

- اما بالنسبة لباقى انواع القرارات ومنها التسويات فغير مقيد التظلم عليها بالمواعيد الواردة بقانون مجلس الدولة ٦٠ يوم

٣ - الموضوع :

- بعد قبول التظلم شكلا يتم دراسته من حيث الموضوع على النحو الاتى :

أ - استعراض وقائع التظلم والاسانيد التى اسس عليها المتظلم تظلمه

ب - استعراض القواعد القانونية والكتب الدروية والفتاوى المنظمة لموضوع التظلم

ج - تطبيق هذه القواعد على وقائع التظلم مع مايسند اليه المتظلم للوقوع على مدى احقية ما يدعيه المتظلم من عدمه ثم اعطاء التوشة فى ضوء هذه الدراسة بالرفض او الاحقية .

٤ - الراى:

- يتم عرض الموضوع على السلطة المختصة بالراى فيما انتهت اليه دراسة الموضوع فى ضوء ما تقدم .

ملحوظة :

- وذلك الاسلوب ينطبق على الدعاوى القضائية فى ترتيب المذكرة المعدة بالدفاع سواء كانت دعاوى ادارة اوعادية .

- ثالثا : ادارة العقود :

- وتتولى اعدادمشروع العقود وصياغة شروط التعاقد بين الجهة والمتعاملين معها وبحثا المشاكل وصعوبة التنفيذ وايجاد الحلول المناسبة لها واعداد المذكرات اللازمة للمنازعات الخاصة بها وكذلك الحفاظ على الحقوق المالية للجهة ومراقبة التطبيق السليم للعقود والاتفاقيات المبرمة بين الجهة والجهات الخارجية .

في تقرير عن الاحتفال باليوم العالمي لمكافحة الفساد

حان الوقت لتعزيز الثقة بين المواطن والدولة وخاصة فى الخدمات المقدمة

شارك عدد من العاملين بالجهاز في الاحتفالية التى نظمتها وزارة الدولة للتنمية الادارية بالتعاون مع برنامج الامم المتحدة الانمائى والمكتب الاقليمى للامم المتحدة المعنى بالجريمة والمخدرات للشرق الاوسط وشمال افريقيا باليوم العالمى لمكافحة الفساد وتناول الاحتفال هذا العام موضوع " نزاهة موظف الخدمة العامة واثر ذلك على ادائه الوظيفى وتقديم خدمات جيدة للمواطنين" كما شارك فى الاحتفال العديد من الجهات الحكومية المعنية بالموضوع وبعض سفراء الدول بالاضافة الى بعض منظمات المجتمع المدنى .

تجريم الفساد

وأكد الممثل المقيم لبرنامج الامم المتحدة الانمائى ان اتفاقية الامم المتحدة فى ديسمبر٢٠٠٥ لمكافحة الفساد تمثل تحسنا واضحا لاجماع الرأى العالمى على تجريم الفساد وتحسين التعاون الدولى فى مكافحة الفساد واشار الى ان الفساد يزدهر فى الدول التى يستشرى فيها الفقر والمجتمع المدنى الضعيف وان الفساد يفرض تحديات على السلامة والعدالة وحماية الاطفال والمؤسسات العامة ويعوق النمو الاقتصادى ويؤدى الى عدم فعالية فى عمليات السوق الاقتصادى .

تحقيق فى الشكاوى

كما اشار الى ان البرنامج الانمائى للامم المتحدة فى مصر يعمل مع الحكومة ومع وزارة الدولة للتنمية الادارية لتعزيز الحكومة الالكترونية لتقوية ادارة المعلومات فى مجال مكافحة الفساد لاعداد بيئة مواتية للاستثمار وان لجنة مكافحة الفساد والتى تم تشكيلها عام ٢٠٠٧ بمصر اخذت خطوة نحو مكافحة الفساد وتعزيز الكفاءة والفاعلية ووضعت نظاما للتحقيق فى الشكاوى وقد دعم البرنامج الانمائى للامم المتحدة كل الجهود الوطنية لتعزيز الشفافية والنزاهة .

كما أشار الممثل الاقليمى لمكتب الامم المتحدة المعنى بالجريمة والمخدرات الى ان المجتمع الدولى أثبت وعيا متزايداً فى السنوات الاخيرة باهمية التصدى لجرائم الفساد حيث انها تتسم بالكتمان وان الفاقد المهدر نتيجة انتشار الفساد حوالى تريليون دولار كان يمكن توجيهه فى مشروعات اقتصادية وان مصر احدى الدول السباقة للتوقيع على اتفاقية محاربة الفساد . .

تعزيز الشفافية

وأضاف أن الفترة الماضية شهدت جهودا لتعزيز الشفافية من خلال حزمة من البرامج منها على سبيل المثال:-

■ اتاحة المناقصات على الانترنت تعزيزاً لشفافية الاجراءات .

■ الاعداد لقانون الوظيفة العامة فى مجال المساءلة والمحاسبة .

■ قرار وزير الدولة لتنمية الادارية ٨٦ لسنة ٢٠٠٧ بانشاء لجنة للشفافية والنزاهة .

■ اعداد مبادرة مشتركة حول محاربة الفساد تجمع بين برنامج الامم المتحدة الانمائى ومكتب الامم المتحدة المعنى بالجريمة والمخدرات ووزارة التنمية الادارية وتكون هذه المبادرة ترجمة للرغبة الصادقة فى تعزيز شراكة بناءة فى محاربة الفساد فى ج.م.ع.

- وهناك بعض النقاط التى يجب دعمها فى ج.م.ع لمكافحة ظاهرة الفساد منها :-

توجه حقيقى لاعداد دراسات عن انتشار الفساد وتداعياته .

مراجعة التشريعات والضوابط لتعزيز ضوابط المساءلة .

خطوات لتحسين مستوى المعيشة للفقراء والاهتمام بمحدودى الدخل

اتخاذ خطوات جادة لانشاء المحاكم الاقتصادية المتخصصة لسرعة النظر فى المنازعات الاقتصادية .

د. أحمد درويش:

برنامج لتنمية ثقافة التمسك بالحق أداة فعالة لرقابة الأداء

نزاهة الموظف والوظيفة

وأكد الدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الادارية ان الوزارة على مدى عامين تحتفل باليوم العالمى لمكافحة الفساد وان اختيار مصر له دلالة ايجابية حيث كانت مصر سباقة فى اقرار مبادئ الشفافية والنزاهة وانعكس ذلك على صانعى القرار وان نزاهة الموظف والوظيفة من القضايا الهامة حيث ان الموظف هو المرآة التى تعكس الاجهزة المعنية بالدولة

وقد اوضح ان اطلاق كلمة الفساد بمدلولها العام يعنى فساد الموظف العام، المخدرات، غسيل الاموال

وان تطوير الجهاز الادارى مبنى على الادارة الرشيدة واعداد جهاز ادارى كفء وفعال وكذلك وجود مؤسسات مجتمع مدنى يمارس حقوقها وتراقب لضمان الحقوق ولقد حان الوقت لتعزيز الثقة بين المواطن والدولة وخاصة فى الخدمات المقدمة ويتم ذلك من خلال تفعيل دور مقدم الخدمة الذى يساعد المواطن على الحصول على الخدمة وقد بلغ عددهم ٧٠٠ مقدم خدمة للآن وكذلك تفعيل دور الشفافية وتقديم الخدمة للمواطن عن طريق المكتب .

تفعيل المساءلة

- وقد اشار د. درويش الى بعض النقاط الاساسية لمواجهة الفساد من منظور التنمية الادارية وهى : -

الاستفادة من توافر الرغبة السياسية الحالية والعمل على نقل قوة الدفع الموجودة لدى القيادة السياسية الى رؤساء قيادات الوحدات الادارية بالدولة ،العمل على اصدار القوانين والتشريعات التى تضمن المزيد من الشفافية وتفعيل المساءلة والمحاسبة واهمها قانون تنظيم الافصاح وتداول المعلومات وقانون الوظيفة العامة ،خلق نظام فعال لخدمة المواطنين يعمل على تلقى شكاواهم مع توفير آلية متابعتها مع الجهات ، تبنى برنامج لتنمية ثقافة التمسك بالحق لدى المواطن وانه أداة فعاله لرقابة اداء الخدمة ، الاسراع بتنفيذ برنامج لتطوير الجهاز الادارى ورفع درجة كفاءة الخدمة المدنية من خلال : -

ادخال نظم ادارة الموارد البشرية بدلا من شئون العاملين .

تعديل نظم التوظيف لتحقيق الرضا النفسى للعاملين .

ادخال القواعد الاخلاقية والمهنية كجزء هام من تدريب الموظفين للارشاد والتوعية .

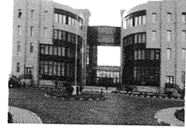
تعديل هياكل الاجور لتحقيق الرضا المالى للعاملين

تطبيق مبادئ الثواب والحساب فى الوظيفة العامة ودعم تفعيل آلية مكافحة المدفوعات غير المبررة لهيئة الرقابة الادارية .

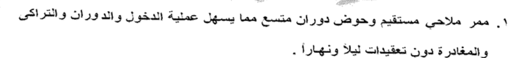
وفي ختام الاحتفالية تم عقد مؤتمر صحفى أثيرت فيه بعض الموضوعات دارت حول -

دور مكتب الامم المتحدة المعنى بالجريمة والمخدرات بالجرائم المعلوماتية وخاصة انها زادت فى الفترة الاخيرة ، التقرير السنوى للنيابة الادارية وما تضمنه من ٦٩٠٠ جريمة مخالفة مالية و١٧٠٠ قضية رشوة واهمال و٤٠٠٠ قضية فساد موظفين كبار . وان هناك جريمة فساد كل ٧ دقائق وهل اكتشاف ذلك يعتبر له دلالة مبشرة بالخير لمحاربة الفساد ،العلاقة بين الحديث عن كثرة الجهود لمحاربة الفساد وتراجع دور مصر فى الترتيب الدولى لمحاربة الفساد ولماذا لم يطرح قانون الوظيفة العامة للرأى (تصاعد فى المحاربة وتدنى فى الترتيب) ،اتهام موجه للجنة الشفافية والنزاهة بأنها شكلية ودورها وضع التوصيات ولايؤخذ بها وليس لها دور رقابى او تنفيذى وعن اسباب زيادة عدد اعضاء اللجنة الى ١٥ عضوا .

■ إعداد : هناء فاروق ،كبير باحثين بالجهاز







مميزات الميناء



١. ممر ملاحي مستقيم وحوض دوران متسع مما يسهل عملية الدخول والدوران والتراكى والمغادرة دون تعقيدات ليلاً ونهاراً .

٢. أعماق أرصفة كبيرة تسمح باستقبال السفن حمولة حتى ٨٠ ألف طن مما يقلل من النولون الذي يحصل على نقل البضائع من والى الميناء ٠



٣. معدات وامكانيات حديثة متطورة وخاصة لمحطة الحاويات والصوامع مما يقلل وقت الشحن والتفريغ من والى السفن وبالتالى مدة بقائها بالميناء وكان نتيجة تحقيق الميناء لكسب وقت ولم يدفع أى غرامة تأخير منذ انشائها .

٤. يقوم الميناء بتقديم كافة الخدمات البحرية اللازمة لحركة السفن.



٥. يتوفر بالميناء مساحات ومخازن وسقائف تسمح بتخزين وتداول البضائع الصادرة والواردة وكذا أراضى فضاء شاسعة لإقامة مختلف المشروعات الاستثمارية كما يتوفر به منطقة إدارية لتسهيل عمل جميع المستثمرين والشركات مجهزة بأحدث الإمكانيات وبتكلفة زهيدة (مركز خدمات لوجيستية ، مجمع خدمة المستثمرين)



٦. وسائل نقل متعدد الوسائط (Multi Modal Transport)

(بحري- بري- سكة حديد – نهري)

٧. يعتبر الميناء من الموانى النظيفة لتوفر كافة وسائل حماية البيئة البحرية والارضية والجوية.



٨. يتوفر بالميناء كافة وسائل الامان والتأمين وتم حصول الميناء علي شهادات الالتزام الدولية (ISPS)

٩. تم ميكنة جميع إجراءات حركة السفن والبضائع من خلال نظام الادارة الالكترونية.

الميناء بالأرقام



١ -المساحة الكلية ١١.٨ كم^2 ، والمساحة الأرضية ٧.٩٠ كم^2 .

٢ _ عدد الأرصفة ١٦ رصيف + ٢ رصيف للغاز .

٣ -إجمالي أطوال الأرصفة ٣٩٥٠.٠٠ م^2 + ٨٠٠ م^2 للغاز ٠

٤ -أقصى عمق للرصيف ١٤.٥م .

٥-متوسط عدد السفن المترددة على الميناء ٣٠٩٧ سفينة ٠

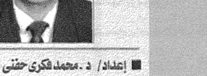
ت: ٢٩٠٩٤٠ – ٢٩٠٩٤١ فاكس: ٢٩٠٩٣٠

WWW.DAM-PORT.COM

جودة تصميم بطاقة وصف الوظيفة

كثيرا ما تواجه المختصين بشئون التوظيف بالوحدات الحكومية بعض الصعوبات عند تصميم بطاقة وصف وظيفة تم استحداثها بجدول ترتيب وظائف الوحدة . لهذا السبب تتناول هذه الدراسة الموجزة الأسس التى تقوم عليها كيفية تصميم هذه البطاقة على أعلى مستوى من الجودة من خلال عرض النقاط التالية :.

- نظم ترتيب الوظائف العامة فى العالم .
- البيانات والمعلومات الأساسية لتصميم البطاقة .
- خطوات تصميم البطاقة .
- قياس مستوى جودة بطاقة الوصف .



■ إعداد/ د . محمد فكرى حفنى
مدير عام بالجهاز المركزى

أولا : نظم ترتيب الوظائف العامة فى العالم :

تقتضى هذه الدراسة ضرورة التوضيح إلى أنه يوجد نظامان أساسيان لترتيب الوظائف العامة طبقا لما هو مطبق عالميا :

النظام الأول : ويعرف بنظام الترتيب الشخصى "Personnel System" وهو مطبق ببعض الدول المتقدمة مثل فرنسا ومن خصائصه الآتى :.

أ - تصنيف الوظائف العامة فى كوادر وظيفية وفقا لنوع المؤهل الدراسى الحاصل عليه العامل " كادر إداري للحاصلين على مؤهلات عليا . كادر كتابى / فنى للحاصلين على مؤهلات كمتوسطة . كادر معاونة لمن لدية إلمام بالقراءة والكتابة ... " .

ب - يستند هذا النظام على مبدأ " دائمية الوظيفة للعامل حتى الإحالة للمعاش أو ترك العمل لأى سبب آخر قانونى مما يترك ذلك أثرا إيجابيا على نفسية العامل وهو ما ينعكس بالايجاب على العمل

ج - تستلزم الوظيفة العامة حداً أدنى من الثقافة العامة لا التخصصية ومن ثم لا أهمية كبيرة لنوع التخصص فى المؤهل الدراسى الحاصل عليه المرشح لشغل الوظيفة.

المؤهل الدراسى هو الذى يحدد نوع الوظيفة للعامل وليس حسب متطلبات الوظيفة .

د - يطبق بهذا النظام الترقية ووفقا للأقدمية فى العمل .

هـ - الاهتمام بالموظف قبل الوظيفة حيث يتحدد المرتب وفقا للبعد الاجتماعى وذلك بالقدر الذى يحقق له معيشة ومكانة اجتماعية أفضل .

و - الوظيفة غير محددة الواجبات والمسئوليات " ومن ثم يمكن للعامل المرقى لوظيفة أعلى القيام بنفس المهام والأعمال المكلف بها قبل الترقية، من ثم لا توجد بطاقات وصف للوظائف العامة وفقا لهذا النظام .

. النظام الثانى : ويعرف بنظام الترتيب الموضوعى

Merit System

وهو مطبق ببعض الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية ومن خصائصه الآتى :.

١ . تصنيف الوظائف العامة ذات الطبيعة المتماثلة فى مجموعات نوعية " مجموعة وظائف الهندسة . مجموعة وظائف القانون . مجموعة الوظائف المكتبية ..... وترتيب وظائف المجموعة الواحدة حسب درجة الصعوبة فى الواجبات والمسئوليات .

٢ . يستند هذا النظام إلى مبدأ " توقيت الوظيفة للعامل " وهو عكس نظام الترتيب الشخصى المشار إليه ويحدد هذه التوقيت عدداً من الضوابط :.

. إذا كان العامل زائداً على حاجة العمل وفقا للمقررات الوظيفية لكل وظيفة .

- إذا كان العامل ليس بالكفاءة المطلوبة للعمل .
- إذا انقضى السبب من وجود الوظيفة أصلا .
- يوجد سند تشريعى يحدد فيه حقوق وواجبات العامل .

. أى سبب آخر تراه جهة العمل لإنهاء خدمة العامل.

. تستلزم الوظيفة العامة حدا أدنى من ثقافة التخصصية لا الثقافية العامة ومن ثم توجد أهمية كبيرة لنوع التخصص فى المؤهل الدراسى الحاصل عليه المرشح لشغل الوظيفة .

. واجبات ومسئوليات الوظيفة هى التى تحدد المؤهل الدراسى المطلوب توافره فى المرشح لشغل الوظيفة العامة .

. لايطبق بهذا النظام الترقية ووفقا لنظام الأقدمية وإنما يستند شغل الوظيفة الأعلى طبقا لشروط شغلها المحددة سلفا .

الإهتمام بالوظيفة قبل الموظف حيث يتحدد أجر العامل تطبيقا لمبدأ الأجر على قدر العمل والذى يتحدد وفقا لقاعدة " تنمية الوظيفة " بالأجر النقدى .

الوظيفة محددة الواجبات والمسئوليات ومن ثم توجد بطاقات وصف للوظائف العامة وفقا لهذا النظام .

ويمناظرة هذين النظامين بنظام الوظائف العامة بالقطاع الحكومى المصرى : يتبين أن مصر قد طبقت فى بداية الأمر نظام الترتيب الشخصى منذ عام ١٩٥١ وحتى ١٩٧٨/٦/٣٠ ثم طبقت بعد ذلك بعض خصائص نظام الترتيب الموضوعى منذ ١٩٧٨/٧/١ مع صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث يجمع نظام الوظائف العامة فى مصر بعض خصائص النظام الشخصى مثل دائمية الوظيفة للموظف حتى ترك الخدمة للمعاش أو أى سبب آخر قانونى . مع تطبيق الترقية ووفقا للأقدمية . كما يجمع بعض خصائص نظام الترتيب الموضوعى حيث تصنف الوظائف فى مجموعات وظيفية نوعية وإقرار بطاقة وصف لكل وظيفة محدد بها مسمى الوظيفة . الدرجة المالية . المجموعة النوعية . الوصف العام . الواجبات والمسئوليات . شروط الشغل وكذلك تضمن القانون لسنة ١٩٧٨ إيجاد التوازن المحسوب بين الموظف والوظيفة حيث يعطى إهتماما بكليهما . مع الأخذ بالثقافة العامة ببعض الوظائف وكذلك الإعتداد بالثقافة التخصصية بالوظائف الأخرى مع تطبيق أسلوب المقررات الوظيفية أى تحديد عدد ونوعية العمالة المطلوبة بكل وظيفة طبقا لاحتياجات التشغيل الفعلية . كما يراعى هذا القانون وتعديلاته ولائحته التنفيذية الأخذ بتطبيق شغل الوظائف الدائمة بعمالة مؤقتة أو الاستعانة بالعمالة المؤقتة للوظائف ذات الطبيعة الموسمية أو المؤقتة وذلك حسب احتياجات التشغيل بالجهة .

ثانيا : البيانات والمعلومات الأساسية لتصميم البطاقة :

. الخطوة الأولى لتصميم البطاقة تتطلب مجموعة من البيانات والمعلومات تأتى من خلال توجيه الأسئلة الأربعة التالية وتدوين

إجاباتها وهى :

١ . ماذا تعمل ؟ بغرض معرفة نوعية الوظيفة ومن ثم تحديد مسماها .

٢ . لماذا تعمل ؟ لمعرفة الغرض (الهدف) من الوظيفة بدقة ومن ثم تحديد دائميتها من عدمه (أى هل هى وظيفة دائمة أم مؤقتة) .

٣ . كيف تعمل ؟ لمعرفة الأساليب والطرق والإمكانيات المطلوبة ومتطلبات شغلها وواجباتها ومسئولياتها والوصف العام لها وشروط شغلها .

٤ . ماهى مخاطر العمل ؟ لمعرفة ما إذا كان شاغل الوظيفة يتعرض لمخاطر عند القيام بأعباء الوظيفة ومن ثم مراعاة ذلك فى تحديد قيمة المزايا النقدية / العينية له من عدمه .

ثالثا : خطوات تصميم البطاقة :

. يتم إعداد تصميم البطاقة من خلال تحديد الآتى .

. مسمى الوظيفة : يكون مختصرا ومعبرا عن الوظيفة بوضوح ودقة " طبيب بشرى / مهندس إنشاءات / محام / أخصائى شئون عاملين / كاتب آلة كاتبة .... "

. الدرجة المالية : الأجر قد تحدد سلفا طبقا لجدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته بوظائف القطاع الحكومى المصرى وذلك على سبيل (المثال× كمايلى :.

الدرجة	ومتوسط ربط الدرجة
ممتازة	٢٧٠٥
عالية	٢١٠٠
مدير عام	١٩٠٠
أولى	١٦٠٠
ثانية	١٤٠٠
ثالثة	١١٠٠
رابعة	٨٠٠
خامسة	٧٠٠
سادسة	٦٠٠

. الوصف العام : تحديد النشاط الذى تقع فيه هذه الوظيفة . قطاع / إدارة مركزية / إدارة عامة / إدارة / قسم ....

. الواجبات والمسئوليات : من خلال الإجابة على السؤال الثالث " كيف تعمل ؟ " تكتب واجبات ومسئوليات الوظيفة وفقا للضوابط التالية :

■ أن يبدأ كل واجب بفعل " مضارع : نظرا لدائمية الوظيفة .

■ أن تكتب الواجبات والمسئوليات بتسلسل وفقا لخطوات وطرق العمل المطبقة بجهة العمل وتوقيتاتها الزمنية .

■ الوظائف التكرارية لا تتضمن كلمات مثل " الإشراف . متابعة . تقييم " حيث إن ذلك تختص به الوظائف القيادية والإشرافية فقط .

. شروط شغل الوظيفة : من خلال الواجبات والمسئوليات (فقط) تتحدد شروط شغل الوظيفة كما يلى :

. يكتب / المؤهل الدراسى إذا كانت الوظيفة تتطلب مؤهلا دراسيا (مناسب . متخصص . متخصص بذاته) من عدمه .

. المدة البينية اللازم انقضاؤها بالوظيفة الأدنى (للوظائف بغير أدنى وظائف التقييد) .

نوع التدريب اللازم لشغل الوظيفة .

أية شروط أخرى موضوعية وغير مخالفة للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والدستور المصرى وحسب احتياجات العمل الفعلية للوظيفة .

أما إذا كانت الوظيفة من وظائف مجموعة الإدارة العليا) الدرجات . الممتازة . العالية . مدير عام) فإن تحديد شروط الشغل يجب أن تكتب وفقا للضوابط الواردة بالقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية بشأن الوظائف القيادية للعاملين المدنيين بالدولة .

وفى كل الأحوال يجب أن تعتمد البطاقة من السلطة المختصة ومختومة بخاتم شعار الجمهورية قبل عرضها على الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لإقرارها وتوثيقها .

مع مراعاة عدم إضافة مثل هذه الشروط التالية :.

■ أن يكون مالكا لسيارة خاصة .

■ أن يكون محل أقامته هو نفس مكان العمل .

■ مؤهل دراسى غير معتمد أو غير معادل بالمؤهلات الدراسية المعترف بها من قبل الجهات المختصة بالتعليم بالدولة .

■ الإشارة إلى تحديد نوع الجنس (ذكر / أنثى) أو أساس عقائدى / أو طائفى / أو من منطقة معينة بالدولة .

حيث تتعارض مثل هذه الشروط مع الضوابط الواردة بالدستور المصرى فيما يخص إتاحة الفرص لشغل الوظائف العامة بالدولة لجميع المواطنين بالدولة القادرين والراغبين فى العمل .

■ وفيما يلى نموذج لشكل بطاقة الوصف :.

اسم جهة العمل : ....

طاقة وصف وظيفة : ....

مسمى الوظيفة : .... الدرجة المالية : ....

المجموعة النوعية : ....

الوصف العام : ....

....

الواجبات والمسئوليات :

■ ■

■ ■

شروط شغل الوظيفة :

■ ■

■ ■

ختم شعار الجمهورية

يعتمد

السلطة المختصة

الإسم :

الوظيفة :

التوقيع :

رابعا : قياس مستوى جودة بطاقة الوصف

من خلال ما سبق عرضه يمكن الخروج بعدد " ٧ " مؤشرات لقياس مستوى جودة بطاقة وصف ويعرض فى ذلك مثال تطبيقى لوظيفة " كاتب شئون عاملين ثالث . بالدرجة الثالثة بالمجموعة المكتبية " .

م	المؤشرات	الإيجابى	السلبى
١	تقع هذه الوظيفة بالهيكل التنظيمى لجهة العمل .		✓
٢	يقوم شاغل الوظيفة بإعداد سجلات العاملين وتدوين أية بيانات جديدة أولا بأول بها .	✓	
٣	إعداد البيانات والتقارير التى تطلبها لجنة شئون العاملين .	✓	
٤	إعداد سجلات تقارير الكفاية والاحتفاظ بصورة من التقارير .	✓	
٥	يقوم بالقيام بأية أعمال أخرى خاصة بوحدة التنظيم والإدارة .		✓
٦	المشاركة فى إعداد القرارات الإدارية الخاصة بالترقيات والعلاوات الدورية والتشجيعية والتنقلات .	✓	
٧	المؤهل الدراسى لشغل الوظيفة أى مؤهل متوسط من جهة حكومية أو من مدارس خاصة / أجنبية .		✓
	الإجمالى	٤	٣

مستوى جودة بطاقة الوصف = عدد المؤشرات الإيجابية× ١٠٠ = ٤×١٠٠٪ ،

إجمالى المؤشرات ٧

. التصحيح : رفع مستوى الجودة = ٥٧,١ ٪ .

يتضح من هذا المثال أنه على الرغم من أن النسبة الأكبر (٥٧٪) للمؤشرات الإيجابية إلا أن النسبة التى تليها (٤٣٪) وإن كانت أقل منها إلا أن مستوى جودة مثل هذه البطاقة لم يصل للمستوى الممتاز (١٠٠ ٪) حيث يتعين تحديد النشاط (التقسيم التنظيمى الذى تقع فيه هذه الوظيفة والغاء ما تضمنه البند الخامس وكذلك تحديد المؤهل الدراسى وعلى أن يكون معتمدا أو معادلا من الجهات المختصة بالتعليم .

المصادر :

د/ محمد فكرى . رسالة دكتوراه : سياسات الاختيار والتعليم بالجهاز الإدارى الحكومى المصرى . كلية الإقتصاد عام ١٩٩٦ .

فكرة جديدة..

٠٠ للقضاء على الفساد الإدارى والأخلاقى ٠٠!!

■ بقلم المستشار / عبد المنصف إسماعيل
مستشار تنظيم وادارة بالجهاز (سابقا)

إننا نهدف فى هذا الموضوع إلى التوصل الى انسب الحلول العلمية والموضوعية لابسط المشاكل واصعبها اذا كنا بصدد مواجهة حقيقية لمشكلة يعانى منها الفرد والمجتمع ..!! وعلى مستوى كل فرد فإننا لا نستطيع أن نقترح لكل فرد على حدة حلاً مناسبا لما يعانى منه هو من مشاكل ٠٠ ولكننا هنا نتحدث على مستوى المشاكل التى يعانى منها المجتمع وإذا ما كان ما سنقدمه هنا محل قبول واهتمام من يعنيهم أمر حل هذه المشاكل بأقل مجهود وبأقل تكلفة وبأحسن مستوى ممكن من جودة الأداء بما فى ذلك من إجراءات علمية بسيطة .

أولا : فيما يتعلق بمشكلة التأمين الصحى الشامل لجميع المواطنين فإن هذا التأمين الشامل فى مجال الصحة والعلاج هدف كبير لا يختلف عليه اثنان ولكنه هدف لم يتحقق بعد رغم كثرة البحوث والدراسات والمناقشات العلمية والاجتماعية والاقتصادية والبرلمانية حوله على جميع المستويات ٠٠ بل أن كثرة الجدل على هذا النحو مازلنا نعانى معه كثيرا لتعدد أنظمة العلاج المجانى والإقتصادى والمتميز والسياحى الخاص أو التابع " للحكومة " بين مستشفيات ومراكز طبية عالمية ومركزية وعامة وإقليمية ومحلية ومتخصصة وتعليمية وجامعية و "تأمينية " مع أن المفترض فى كل هذه الأنظمة أن يتم توحيدها فى نظام تأمين صحى شامل يخضع له جميع المواطنين ويتمتع الجميع بمزايا العلاج فيه " مجانا " مقابل اشتراك مادى معين يتم سداده بانتظام سواء مرض المشترك أو أنعم الله عليه بدوام الصحة والعافية لأن الاشتراك الذى يقوم الجميع بسداده عن اقتناع كامل وبضوابط علمية واقتصادية معينة يدخل فى إطار التكافل الإجتماعى لصالح المرضى فقط حتى وإن لم يطرق المرض باب الأصحاء طوال حياتهم ٠٠!! ٠

وكلنا نعلم فى هذا الشأن أن هناك من الأمراض - عافانا الله جميعا منها - ما يتكلف علاجه ملايين الجنيهات ومنها ما يتكلف جنيهات أو"قروشا" "معدودة" ولهذا السبب وجدنا ما نحن فيه من فساد أخلاقى وتخبط إقتصادى فى نظم العلاج ووجدنا الشخص " المؤمن عليه يسدد اشتراكات شهرية بنسبة معينة من مرتبه أو أجره الشهرى لصالح التأمين الإجتماعى وإذا مرض فإنه يلقى معاملة سيئة فى التمريض ومستوى السرير !!٠ ويتناول علاجا رخيصا ولا يقدم إليه العلاج " الغالى ٠٠ !! إلا بما يسمى بشأنه فى حدود معينة ٠٠ وإن كان المريض " ثريا " فإنه يعالج " على نفقته " كليا أو جزئيا سواء فى إطار نظام التأمين الصحى نفسه أو فى إطار أى علاج آخر عالمى أو محلى حكومى أو خاص بأسعار استثمارية " فلكية " ٠٠ !! ٠

ثانيا : المشكلة الثانية فيما نحن فيه تتمثل فى مشكلة تحصيل الضرائب على " الدخل" حيث يتم خصمها من مرتبات من يخضعون لها من هؤلاء العاملين شهريا وبشكل منتظم بلا مشاكل ٠٠ !!

أما ضرائب الدخل الأخرى فهناك صعوبات كبرى فى تحصيلها من التجار " المسجلين " فى مكاتب السجل التجارى ومن الباعة الجائلين ومن أصحاب المصانع والشركات الكبرى المساهمة والاستثمارية أو ذات المسئولية المحددة ٠٠ ونرى تعميم الفائدة منه بتعميم نظام الطوابع الضريبية فى مجال التأمين الصحى وبالنسبة للباعة الجائلين وصغار التجار أما كبار التجار وأصحاب الشركات والمصانع الكبرى فإنه من الممكن ضبط التعامل معهم ضريبيا بما يقضى على ظاهرة التهرب الضريبى بينهم ٠

ونتحدث عن الطوابع الضريبية للصغار وضبط التعامل مع كبار الممولين على النحو التالى فنقول ٠٠

أولا : تطبيق نظام الطوابع البريدية فى مجال التأمين الصحى وعلى صغار الممولين ٠ يختار المواطن - واعنى هنا كل مواطن غنى او فقير - فئة الاشتراك الذى يستطيع ان يسدده لكى يخضع لنظام التأمين الصحى بحد ادنى خمسون جنيها سنويا وحد اقصى خمسمائة جنيه سنويا للفرد الواحد بحيث يتمتع بنظام علاجى موحد يستوى فيه الغنى والفقير - وبحيث يقدم اليه العلاج وتجرى له جميع الفحوصات والأشعات ، والتحاليل اللازمة مجانا مهما ارتفعت قيمة التكلفة دون ان يقال له هذا الدواء او هذا الفحص غال !! اما مستوى السرير والفندقة وخدمة التمريض فانه هو الذى يختلف طبقا لقيمة الاشتراك الذى يسدده المريض .

اما عن سداد الاشتراك السنوى فهو طابع ضريبى فى حجم طابع البريد ويتم شراؤه من مكاتب البريد (مختوما بخاتم التأمين الصحى) وحاملا لرقم مسلسل فى دفتر مالى يعامل معاملة الاوراق المالية وهذا الطابع يلصقه المؤمن عليه (وهو هنا كل مواطن) فى بطاقة التأمين الصحى التى يحملها فى خانة من صفحة او عدة صفحات مقسمة الى خانات سنوية او شهرية حسب قدرة المؤمن عليه وفئة اشتراكه ٠٠ وهنا يكون على المؤمن عليه ان يلصق الطابع فى بداية كل شهر او كل سنة مؤمن عليه خلالها بحيث اذا مرض بعد لصق الطابع لا يطلب منه اى مسئول لصق الطابع اولا او يهدده برفض العلاج ٠٠٠!!.

وبنفس الاسلوب يحمل البائع المتجول المرخص له بممارسة نشاط معين فى مكان معين دفترا فيه عدة صفحات مقسمة ايضا الى خانات يومية بحجم طابع البريد الذى يلصقه فى نهاية كل يوم عمل بفئة جنيه واحد او جنيهين او ثلاثة حسب النشاط الذى يمارسه وفى الحدود التى يفرضها هو على نفسه منذ البداية .

ومثل الباعة الجائلين تتم معاملة صغار التجار والحرفيين حيث يقوم كل منهم بلصق طابع بريدى ضريبى يومى او شهرى حسب رغبته منذ البداية ولاحاجة هنا الى محاسبته سنويا حتى لا يستكثر ما يجب عليه ان يقدمه للدولة فيتحول الى متهرب او مجرم او منظر فاسد فى المجتمع .

كيف يتم التعامل مع كبار الممولين ؟

المقصود هنا بكبار الممولين هو البنوك والشركات والمصانع الكبرى والمتوسطة ... ولعل الاساس فى التمويل هنا هو البنوك سواء فى تمويلها للاشخاص الطبيعيين او الاعتباريين وسواء كان الاشخاص الاعتباريون شركات او مصانع عامة او خاصة الاستثمارية منها والاحتكارية ...!!.

ونتحدث اولا عن البنوك : -

أ - البنوك اما مقرضة واما مستثمرة : -

والملاحظ فى هذا الزمان على مستوى العالم بصفة عامة والعالم النامى بصفة خاصة ومصر بصفة اخص ان البنوك كلها تقريبا بنوك مقرضة وليست مستثمرة حتى وان كانت كلمة استثمار جزءا من الاسم الرسمى للبنك سواء كان هذا البنك مملوكا للدولة او تابعا للقطاع الخاص واكاد لا استثنى هنا الا بنك مصر فى بداياته الاولى حينما انشأه الاقتصادى المصرى العبقرى طلعت حرب حيث جعل النشاط الرئيسى لهذا البنك هو انشاء شركات ومصانع منتجة للسلع والخدمات التى تحقق تنمية اقتصادية واجتماعية حقيقية فلا يضطر البنك الى قبول ودائع بفوائد بسيطة للغاية وتقديم قروض بفوائد مبالغ فيها هو (كما هو الحال الان !!!) وهذه كارثة قد لا يشعر الكثيرون بها الا بالاطلاع على الحسابات الختامية لاى بنك له شهرته العالمية او المحلية ليجد ان البنك قد حقق ارباحا بالمليارات وبالتالى - فى القراءة السطحية للارقام - فانه يكون قد ساهم فى تحقيق التنمية الشاملة.

ب - الشركات والمصانع الكبرى : -

وهذه يمكن تصنيفها الى شركات ناجحة وقد يكون هذا النجاح زائفا وضارا للمجتمع حيث تحرص بعض الشركات والمصانع على تسديد فوائد خدمة الدين للبنوك مع سداد الاقساط المحددة من القروض التى تحصل عليها فى مواعيدها وهذا لا يحدث الا بالمبالغة فى اسعار المنتج النهائى من السلع والخدمات التى تقدمها هذه الشركات ولن ازيد فى عرض هذه المشكلة عن الاشارة الى رقمين فقط اولهما هو ارتفاع سعر متر الارض المربع فى الزمالك وفى مناطق اخرى الى ستين الف جنيه مصرى .. اما الرقم الثانى فهو ان قيمة الايجار السنوى لـ " قيراط الارض الزراعية قد وصل خلال العام الزراعى الحالى - وقبل ذلك - الى ثلاثمائة جنيه بعد ان كان جنيها واحدا (تسدد منه الضريبة !!) سنة ١٩٩١ .. وللكل ان يتصور حجم " الكارثة " التى يعانى منها الانسان العادى او الموظف - حتى وان كان رئيس قطاع من الدرجة الممتازة طالما انه ليس وارثا وليس " فاسدا " وليس له دخل آخر سوى دخله من " مرتبه " او نشاطه الرئيسى ...!!.

وماذا بعد ....؟

... ولعل الحل الذى نقدمه يقوم على عدة نقاط اساسية منها ما يلى : -

اولا : اهتمام جميع البنوك بالتحول الفورى من كونها بنوكا مقرضه الى بنوك مستثمرة .

ثانيا: التحول فى تعامل البنوك مع عملائها من نظام الفوائد المركبة الى نظام الفائدة المتناقصة وهو نظام اكثر فائدة من نظام الفوائد المركبة ويشجع العملاء على الاقتراض ويساعدهم على الانتظام فى سداد فوائد خدمة الدين مع جزء من الاصل فى اقساط سنوية وحتى ان توقف عاما عن سداد شئ من الاصل بعد سداد فوائد خدمة الدين عن عام سابق فان البنك لا يخسر شيئا ويعتبر الجزء الذى لم يتم سداده كأنه قرض جديد بفوائد بسيطة ومتناقصة .

الجهاز يشارك في فعاليات احتفالية يوم الصداقة المصرية الكورية

كتبت: سوسن مرسى

شارك عدد من العاملين الذين حضروا الدورات التدريبية التى عقدت بكوريا فى إطار برامج التعاون الفنى لوكالة التعاون الدولى الكورية Koicaفى الإحتفال بيوم الصداقة المصرية الكورية الذى تعقده الوكالة سنويا لإلقاء الضوء على إنجازات وآليات التعاون بجمهورية مصر العربية ، وتحدث السفير " تشنج وال وو " سفير كوريا بالقاهرة عن كويكا وتاريخ إنشائها ودورها فى المساعدة على النمو الاقتصادى والاجتماعى للدول الشريكة من خلال مسيرة التقدم التى حققتها دولة كوريا بعد حصولها على الاستقلال وكذا بعد الحرب الكورية عام ١٩٥٣ .

وأشار الى اهم المشروعات الرئيسية فى مصر خلال الفترة من ١٩٩١ . ٢٠٠٨ .

تنمية الموارد البشرية للعاملين فى بعض المؤسسات الحكومية والشركات من خلال دورات تدريبية تعقد بكوريا وكذا من خلال تبادل الخبرة والمعرفة عن طريق استقدام الخبراء الكوريين والمتطوعين للمساعدة فى بعض المجالات تكنولوجيا المعلومات. صيانة السيارات . تطوير وميكنة وإنشاء نظام الكترونى لعملية توزيع الكهرباء . التمريض ، تعليم اللغة الكورية بجامعة عين شمس وجامعة حلوان ، المعهد العالى للسياحة والفنادق / الأقصر وذلك من خلال برنامج Kov

ثم تحدث الدكتور woo young chuny الممثل المقيم بمكتب الوكالة بجمهورية مصر العربية

وأكد أن الوكالة أسهمت فى تأسيس قسم اللغة الكورية عام ٢٠٠٥ كنواة لنشر اللغة والثقافة الكورية فى مصر وعدد المتطوعين الكوريين المشاركين بالبرنامج وصل إلى ٣٨ متطوعا من عدد ١٨٦ فى المجالات الأخرى من (٩١. ٢٠٠٧) وأن عدد الخبراء الكوريين الذين تم إرسالهم لمصر فى الفترة من ١٩٩١ . ٢٠٠٧ بلغ ٣٢ خبيرا وتم استقبال حوالى ٥٠٠ مسئول ومتدرب لكوريا لتبادل الخبرة والمعرفة فى برامج مختلفة وأن هناك اتفاقية موقعة بين حكومة جمهورية مصر العربية وحكومة كوريا منذ ١٩٩٦ وأنه بموجب هذه الاتفاقية بدأت الوكالة الكورية نشاطها للتعاون الفنى فى مصر منذ عام ٩٨ برامج التدريب فى مجالات التمريض ، وتعليم الحاسب الآلى والإلكترونيات ، وتعليم اللغة الكورية .

٣. ثم تحدثت السيدة سوس مرسى من العلاقات الخارجية بالجهاز وأحد أعضاء جمعية الصداقة الكورية عن الطفرة الهائلة التى حققتها كوريا فى مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والصناعية والتى ظهرت جليا على معدلات النمو بها وكذا نصيب الفرد من الدخل القومى ... الأمر الذى جعلها فى مصاف الدول الصناعية المتقدمة .

موجهة الشكر لكل العاملين بكل من وكالة التعاون الدولى الكورية koica وسفارة كوريا بالقاهرة على مساهمتهم البناءة فى التنمية الاجتماعية والاقتصادية لمصر. آملين فتح مزيد من جسور التعاون .

نبذة مختصرة عن معهد بحوث تكنولوجيا الأغذية

. يهدف معهد بحوث تكنولوجيا الأغذية إلى إجراء البحوث العلمية التطبيقية المتعلقة بمجال تصنيع الأغذية من مصادر نباتية أو حيوانية بهدف إطالة فترة الحفظ وتوفير الفاقد ورفع القيمة الاقتصادية للمنتج والاستغلال الأمثل للغذاء، وتخدم تلك البحوث فى مجالات نقل التكنولوجيا المتطورة وتطويعها بطريقة تخدم الصناعة المصرية، الاهتمام برفع جودة المنتج المصرى وزيادة القدرة التنافسية، ضمان سلامة الغذاء فى مراحل تصنيعه المختلفة.

. يضم المعهد ثمانية أقسام بحثية بالمعهد (قسم بحوث تكنولوجيا الخبز والعجائن الغذائية، قسم بحوث تكنولوجيا اللحوم والأسماك، قسم بحوث تكنولوجيا الحاصلات البستانية، قسم بحوث تكنولوجيا المحاصيل الحقلية، قسم بحوث تكنولوجيا الزيوت والدهون، قسم بحوث تكنولوجيا وتصنيع الألبان، قسم بحوث الأغذية الخاصة والتغذية، قسم بحوث هندسة تصنيع وتعبئة الأغذية) بالإضافة إلى وحدتين بحثيتين (وحدة بحوث اقتصاديات التصنيع، وحدة بحوث المطبخ التجريبى) بالإضافة إلى مصانع تجريبية (مصنع الصويا . مصنع تجفيف . مصنع للألبان ومنتجاتها . مصنع لاستخلاص زيت الزيتون ومصنع التخليل) بالإضافة إلى صالة لتصنيع المخبوزات وبعض الأفران لتصنيع الخبز. وكذا معمل شبكة المعلومات هذا بالإضافة إلى مبنى خاص بالشئون الإدارية للمعهد.

. يعمل بالمعهد نحو (٢١٥) بالكادر الخاص، وكذا (٣٨٢) بالكادر العام، كما يبلغ عدد العاملين المؤقتين بالمعهد نحو (٥٦٦).

. ويقوم المعهد بتدعيم أواصر التعاون بينه وبين الجهات المنتجة للغذاء وخاصة المصانع للتعرف على المشكلات القائمة وإيجاد حلول لها من خلال البحوث التطبيقية التى يجريها الباحثون، كما يقوم بتسويق بعض الأفكار البحثية للمشاريع ذات الطابع القومى والتى تخدم المستثمر الصغير من خلال إقامة اللقاءات والمنتديات للتعريف بتلك الأفكار وتسويقها.

. أيضاً يقوم المعهد بدور هام فى حل مشكلة البطالة وتشغيل صغار الخريجين من خلال بعض المشروعات مثل مشروع الأمومة والطفولة وكذا مساعدة شباب الخريجين فى إقامة مشاريع التصنيع الغذائى والتى تتناسب مع قدراتهم.

. كما أن للمعهد العديد من الانجازات أهمها:

. إجراء بحوث فى مجال إيجاد بدائل كلية أو جزئية فى صناعة الخبز البلدى وبعض المخبوزات وذلك من الناحيتين التكنولوجية والاقتصادية بهدف تقليل المستورد من القمح وتم تنفيذ بعضها مع وزارة التموين والتجارة وقد شملت تلك البدائل الذرة الشامية والرفيعة والشعير.

. طرح فكرة إقامة مصنع لإنتاج السيمولينا بمحافظة سوهاج والمساهمة فى التنفيذ والإشراف بعد نجاح زراعة القمح الديورم فى مصر.

. تطوير الأفران وإدخال ولاعات تعمل بالغاز الطبيعى.

. إنتاج خبز فينو بدون لبابة كأحد حلول فاقد الخبز (فاقد اللبابة).

. نشر فكرة إنتاج الخبز البلدى الملدن لتقليل الفاقد فى الخبز نتيجة سوء التصنيع.

. إدخال الذرة الشامية بنسبة ٢٠٪ إلى رغيف الخبز.

. تصميم وتصنيع فرادة لعجينة الذرة لاستخدامها فى إنتاج خبز الذرة من الحبة الكاملة.

. متابعة النمط الغذائى على مستوى الجمهورية.

. تبنى مشروع البرنامج القومى للتغذية بالمدارس بالتعاون مع الجهات المختلفة.

. نقل تكنولوجيا تصنيع فول الصويا ومنتجاتها من القطاع الخاص وإنتاج منتجات جديدة من فول الصويا (لبن الصويا المتخمر . صلصة الصويا).

. إدخال نبات الاستيفيا والعديد من العينات والنباتات والبذور الأخرى من الدول المختلفة لدراسة إمكانية الاستفادة منها فى مصر.

. نجاح المعهد فى توفير تكنولوجيا مبسطة لتصنيع الطماطم منها اللفائف والشرائح والثمار الكاملة المجففة وبودرة الطماطم ومركزات الطماطم المجففة بالإضافة إلى المنتجات التقليدية.

. تصميم معدات لعصر الزيتون وتدريجة بالتعاون مع المعاهد البحثية المتخصصة.

بعد مرور ثلاثين عاماً

أثر تعديلات القانون رقم ٤٧ لس

مهلاً عزيزي القارئ فأنا لم أخطئ في حساب عمر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذي نشر في الجريدة الرسمية في ١٩٧٨/٧/٢٠ وعمل به اعتباراً من أول يوليو سنه ١٩٧٨ طبقا للمادة الثالثة منه فهو بذلك قد مضى عليه ثلاثون عاماً.

ولكن في ١١/ ٨/ ١٩٨٣ نشر في الجريدة الرسمية القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وعمل به اعتباراً من ١٩٨٣/٨/١٢ وقد أدخل هذا القانون كثيراً من التعديلات التي تتمثل في استبدال أو إضافة بعض المواد وبلغت هذه التعديلات ما يقرب من ٢٥٪ من مواد القانون مع إضافة عشر مواد جديدة مما يجعل القول بأن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد ولد من جديد في ١٩٨٣/٨/١٢ قولاً يعبر عن واقع لا يمكن تجاهله.

وإذا كان القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ قد أثر وبحق في كثير من المحاور التي بنى عليها القانون فان هناك العديد من القوانين التى صدرت بتعديلات جوهريه في تلك المحاور وغيرها.

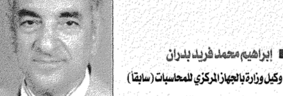
وليكن العيد الثلاثين فإننا بصدد عرض التعديلات التى وردت على القانون خلال المدة من صدوره وحتى الآن وكان امامنا عدة سبل لعرضها أهمها أسلوب الالتزام بترتيب المواد التى طالها التعديل بما فيها المواد المضافة والثاني هو الالتزام بالمحاور التي سارت فيها تلك التعديلات والأسلوب الأخير يحقق وضعا أفضل للإجابة عن السؤال .. هل نحن نحتاج إلى قانون جديد.

وقبل أن نعرض المحاور وما يندرج تحتها من تعديلات اسمح لي يا قارئي الكريم أن أضع تحت نظركم إحصائية تمثل بانوراما رقمية شاملة لكل التعديلات التي تمت خلال الثلاثين عاماً ثم التعليق عليها.

التعديلات التي وردت على أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (القوانين - عدد المواد - نوع التعديل)

ويبين من الجدول أن جملة التعديلات تبلغ ٧٣ تعديلاً تمت بواسطة ١٤ قانونا صدر أولها عام ١٩٧٩ وآخرها في عام ٢٠٠٥ هذا مع الإحاطة بأن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد صدر في ١٠١ مادة بخلاف الأحكام الانتقالية في خمس مواد.

المواد بالعدد / القوانين	المستبدلة: مستبدلة بالكامل	المستبدلة: مستبدل جزء منها	المضافة: مضافة بالكامل	المضافة: مضاف جزء إليها	الملغاة	تعديلات مالية وخلافه
٤٢ لسنة ١٩٧٩				١		
١٣٦ لسنة ١٩٨٠						٢
١٠٨ لسنة ١٩٨١			١	٢		
١١٤ لسنة ١٩٨١		١				٣
١١٧ لسنة ١٩٨٢		١	١			١
٣١ لسنة ١٩٨٣						٢
١١٥ لسنة ١٩٨٣	١٣	١١	١٠	١	١	٢
٥٣ لسنة ١٩٨٤						٣
٢١٩ لسنة ١٩٩١		١				
٣٤ لسنة ١٩٩٢	١	٤		١		
٢٠٣ لسنة ١٩٩٤		١			١	٢
٩ لسنة ١٩٩٦				١		
٥ لسنة ٢٠٠٠		١		٢		١
١٧٩ لسنة ٢٠٠٥	١					
١٤ قانون	١٥	٢٠	١٢	٨	٢	١٦



■ إبراهيم محمد فريد بدران
وكيل وزارة بالجهاز المركزي للمحاسبات (سابقاً)

وبالنظر إلى محتوى الجدول يتبين ما يلي:

١- تم إضافة ١٢ مادة جديدة واستبدال ١٥ مادة أي ٢٧ مادة في الحالتين وهو عدد مؤثر بالنسبة للعدد الكلي لمواد القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

٢- تم إضافة جزئية لـ ٨ مادة واستبدال جزئي لـ ٢٠ مادة أي ٢٨ تعديلاً وهو عدد مؤثر أيضاً بالنسبة للعدد الكلي لمواد القانون.

٣- تمت تعديلات مالية وخلافه بلغت ١٦ تعديلاً (استبدال جدول المرتبات - استبدال درجتي وكيل أول ووكيل وزارة بالممتازة والعالية - السماح لمن طبق عليهم أحكام المادة ٢٥ مكرر العودة إلى ما كانوا عليه قبل تطبيقها ......).

ومن مجمل ما تقدم فإن التعديلات التي تمت على مدى عمر القانون من الكثرة والتنوع مما يجعل التأمل فيها أمرا واجبا ومرغوبا فيه وخاصة إن هناك سبع مواد أدخل عليها التعديل مرتين ومادتين أدخل عليها التعديل ثلاث مرات ومادة واحدة أدخل عليها التعديل أربع مرات هذا بالإضافة إلى أن هناك مادتين طال جزءا منهما عدم الدستورية.

والآن نبدأ في عرض المحاور الرئيسية التى حكمت تعديلات القانون خلال فترة الثلاثين سنه ولدى ذكر كلمه "القانون" فانه يقصد به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وسوف نلحق بكل محور الأحكام التى تم تعديلها أو إضافتها أو الغاؤها مؤيدة بالقانون الصادر بالتعديل وإذا كان قد سبق لنا عرض بانوراما رقميه للتعديلات فان ما يلي بانوراما فنيه لتلك التعديلات وقد يتطلب الأمر التعليق على بعضها إذا لزم الأمر. مع الإحاطة بأن تعديل بعض المواد قد ورد في أكثر من محور وذلك لوضوح أكثر من هدف لتلك المواد.

المحور الأول: تقرير وتعديل والغاء بعض الاختصاصات والسلطات:

(١) تعديل اختصاصات لجنة شئون الخدمة المدنية وذلك بجعل اختصاصها وضع مشروع اللائحة التنفيذية للقانون والتعليمات التنفيذية التى يقتضيها تنفيذ أحكامه و التعليمات الخاصة بالفتاوى الصادرة من مجلس الدولة وغير ذلك بعد أن كان اختصاصها هو الإصدار وليس الوضع.

كما تم تعديل سلطات اللجنة من إصدار القرارات إلى ضرورة اعتماد كل ما يصدر من اللجنة من قرارات وتعليمات من الوزير المختص بالتنمية الإدارية بالإضافة إلى إلغاء الأمانة الفنية للجنة.

استبدال (م ٣ فقرة ثانية) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٢) شمول إختصاص لجنه شئون العاملين النظر في تعيين ونقل ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية واعتماد تقارير الكفاية للعاملين الشاغلين للدرجة الأولى فما دونها بعد أن كان الاختصاص يقتصر على العاملين من الدرجة الثانية فما دونها فقط.

استبدال (م ٤ فقرة رابعة) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٣) إنشاء وظيفة واحدة لوكيل الوزارة لا تقابلها درجه مالية بكل وزارة ويعاون الوزير في مباشرة اختصاصاته ويختاره الوزير بطريق الندب للمدة التى يحددها من بين وظائف الدرجة الممتازة ويستحق شاغل هذه الوظيفة بدل التمثيل الذي يصدر بتحديده قرار من رئيس

...ة ١٩٧٨ والحاجة إلى قانون جديد!

الجمهورية ومن ثم فقد أصبح لدينا وظيفة لها اختصاص.

ويبدو أن الهدف من إضافة هذا النص هو تخفيف العبء عن كاهل الوزير وأيضا إبداء النصح له باعتبار أن وكيل الوزارة المختار ذو خبرة بأحوال الوزارة وأخيرا تكوين صف ثاني يمكن الاعتماد عليه.

إضافة (م ٨ مكرر) - بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢

(٤) إذا ثبت عدم صلاحية العامل في فترة الاختبار تعتبر خدمته منتهية إلا إذا رأت لجنه شئون العاملين نقله إلى وظيفة أخرى مع قضاء فترة اختبار.

بعد أن كان النص يقضي بأنه إذا ثبت عدم صلاحية العامل في فترة الاختبار يحال ابتداء إلى لجنه شئون العاملين فإذا رأت صلاحيته للنقل إلى وظيفة أخرى نقلته إليها وإلا إقترحت إنهاء خدمته.

استبدال (م ٢٢) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٥) بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة يجوز تعيين العاملين بمكافأة شاملة والذين مضى على تعيينهم بها ثلاث سنوات على الأقل على اعتمادات الأجور في الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التي يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها.

إضافة (م ٢٣ فقرة ثانية) - بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفه شخصيه لمن ينقل من إحدى وحدات القطاع العام إلى إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام القانون بمتوسط ما كان يتقاضاه في السنتين الأخيرتين من بدلات وأية مزايا ماليه أخرى وطبقا لقواعد معينة.

إضافة (م ٢٦ مكرر) - بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١

(٧) وجوب حساب مدة الخبرة العملية بعد أن كانت حسابها جوازيا للسلطة المختصة كما أحيل للجنة شئون الخدمة المدنية وضع قواعد حساب هذه المدة.

استبدال (م ٢٧) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٨) النص على اختصاص الوزير المختص بالتنمية الإدارية بمعادلة مراتب الكفاية لتتمشى مع ما نص عليه القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ من جعل مراتب الكفاية خمس مراتب بعد أن كانت أربعة مراتب.

استبدال (م ٢٨ فقرة ثالثة) - بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

(٩) يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء اعتبار العاملين شاغلي الوظائف العليا بأجازة إذا ثبت من واقع بيانات تقييم أدائهم المودعة بملف خدمتهم أن أدائهم لأعمال وظائفهم أقل من المستوى المطلوب.

استبدال (م ٣٥) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(١٠) يشترط في جميع حالات الترقية بالاختيار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذي تتيحه له الوحدة التي يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

استبدال (م ٣٧) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(١١) منح اختصاصات وسلطات لرئيس مجلس الوزراء ووزير المالية والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والوزير المختص بالتنمية الإدارية وذلك بمناسبة نقل العاملين من المجموعة النوعية للخدمات المعاونة إلى المجموعة النوعية الحرفية سواء كانوا يزاولون الحرفة أم لا يزاولونها.

إضافة (م ٥٥ مكرر) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

هذا بالإضافة إلى تقرير وتعديل وإلغاء بعض الاختصاصات السلطات لدى إستبدال أو إضافة (كلي أو جزئي) للمواد التالية:

- م (٦١) × مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣,
- م (٦٦) × مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣,
- م (٧٢) × مستبدلة بالقانون رقم ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥,
- م (٩٥) × إضافة فقرة أخيرة بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩

■ إلغاء الفقرة الأخيرة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

إستبدال فقرة ثانية بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢,

■ إضافة فقرة بالقانون رقم ٩ لسنة ١٩٩٦

- م (٩٥ مكرر) × مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣,
- م (٩٥ مكرر (١)) × مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣,

المحور الثاني: تفعيل التدريب كعنصر هام في حياة العامل الوظيفية:

(١) اجتياز برنامج التدريب الذي تتيحه الوحدة للعامل الموضوع تحت الاختبار أو الذي تقرره الوحدة للتدريب التأهيلي أو التحويلي للمعينين من الخرجين عن طريق وزارة القوى العاملة والتدريب شرط لثبوت صلاحيته وهذا ما أضيف للمادة (٢٢) لدى استبدالها.

استبدال (م ٢٢) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٢) نتائج التدريب المتاح والسجلات والبيانات التى تعدها الوحدة لغرض قياس الأداء وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها في قياس كفاية الأداء هي المفردات التي يعتمد عليها في قياس كفاية الأداء وذكر التدريب تم لدى تعديل المادة (٢٨).

استبدال (م ٢٨) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٣) يجوز للعامل طلب اشتراكه في دورة تدريبية تكفل تحسين مستوى أدائه وذلك أثناء قضائه الأجازة المقررة له نتيجة حصوله على تقريرين متتالين بمرتبه ضعيف وتبين للجنة شئون العاملين انه غير صالح في أي وظيفة من ذات درجه وظيفته وقد تقرر حق العامل في طلبه هذا بإضافة المادة (٣٥ مكرر).

إضافة (م ٣٥ مكرر) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٤) يشترط في جميع حالات الترقية بالاختيار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذي تتيحه له الوحدة التى يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (تفعيل دور التدريب).

استبدال (م ٣٧) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٥) التدريب على المهن الحرفية يعتبر شرط لجواز نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة إلى إحدى وظائف المجموعة الحرفية التي تتفق مع ما تم من تدريب لهم.

وكذلك اجتياز الامتحان الفني الذي يعقد في احد مراكز التدريب يعتبر شرط لجواز نقل العاملين بمجموعه الخدمات المعاونة والذين تم مزاولتهم المهنة لمدة ٣ سنوات على الأقل إلى المجموعة الحرفية وهذا كله تقرر بإضافة المادة (٥٥ مكرر).

إضافة (م ٥٥ مكرر) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٦) ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة مركز للتدريب يتبع السلطة المختصة ويتولى دون غيرة في إطار السياسة العامة للدولة والخطة القومية وضع خطط وبرامج تدريب العاملين بها وتنمية قدراتهم وإعدادهم لشغل وظائفهم الجديدة وتأهيل المرشحين للتعيين في أدنى الوظائف فيها.

ويباشر مركز التدريب اختصاصاته وفقا للائحة داخليه تتضمن القواعد والمعايير التى يصنعها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتفعيل دور التدريب بإنشاء المركز تم لدى استبدال المادة(٦١).

استبدال (م ٦١) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

المحور الثالث : معالجة بعض المشاكل التى ظهرت نتيجة الأمر الواقع:

(١) لقد تفاقمت مشكله المعينين بمكافآت شامله (عمال مؤقتين) سواء من حيث العدد أو المدد التى قضوها في العمل بالجهاز الإداري للدولة مماحدا بالمشرع للتسليم بجواز تعيينهم دون إعلان بشرط أن يكون قد مضى على تعيينهم بالمكافأة الشاملة ثلاث سنوات على الأقل وشروط أخرى وبموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

إضافة (م ٢٣ فقرة ثانية) - بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠

(٢) نتيجة وصول كثير من العاملين إلى نهاية الأجر المقرر لدرجه وظائفهم وتجمدت مرتباتهم لعدم استحقاقاتهم للعلاوة الدورية استحدث المشرع حكما بمنح هؤلاء العاملين علاوة دورية إذا امضوا ثلاث سنوات دون استحقاق علاوة دوريه وكان ذلك بإضافة المادة (٤١ مكرر) بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣.

إلا أن منح العلاوة الدورية بالحكم المستحدث لم يحل المشكلة و تم إلغاء المادة (٤١ مكرر) و استحدث المشرع حكما بان يستمر استحقاق

العامل للعلاوة الدورية لدرجه وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرة لدرجه وظيفته على أن يمنح في الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت والمناصب العامة من أول يوليو التالي لانقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط.

القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤

لقد تفاقمت مشكله بقاء بعض العاملين بإعارة أو أجازة بدون مرتب لمدة طويلة حيث أن ابتعاد العامل عن وظيفته لسنوات طويلة تتغير فيها القوانين وما أكثر تعديلاتها وما أكثر ما يصدر من مجلس الدولة من فتاوى وأحكام كما تتغير التعليمات وتتعدل مما يجعل الأمر صعبا لدى رجوع العامل للعمل لأنه سيحتاج لفترة طويلة لاستيعاب الجديد في القوانين واللوائح والتعليمات.

ويزداد الأمر سوءاً لو مكث العامل مدة طويلة ورقى خلالها ترقية أو اثنين ثم عاد للعمل ليكون رئيس عمل لمجموعه ذو دراية بكل قواعد وأساليب العمل فكيف سيقودهم ويرشدهم وهم أكثر خبرة منه وكانوا يتحملون عبئ العمل أثناء تواجده بالإعارة أو الأجازة بدون مرتب.

وكان على المشرع إزاء هذا الوضع أن يحقق التوازن ما بين استخدام حق الإعارة أو الأجازة بدون مرتب وبين مصلحه العمل وطول المدة التي تؤثر بالسلب على قدرة العامل بعد عودته للعمل فبادر بإضافة فقرة جديدة للمادة ٥٨ من القانون مؤداها انه لا يجوز في غير حالات الإعارة التي تقتضيها مصلحه قوميه عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقيه العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإعارة كما لا يجوز إعارة احد شاغلي هذه الوظائف قبل مضى سنه على الأقل من تاريخ شغله لها وذلك طبقا لأحكام القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ .

وقد أضاف المشرع فقرة جديدة للبند (٢) من المادة ٦٩ من القانون مؤداها انه لا يجوز في حاله الأجازة بدون مرتب ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الأجازة كما لا يجوز الترخيص بهذه الأجازة لمن يشغل إحدى تلك الوظائف قبل مضى سنه على الأقل من تاريخ شغله لها وذلك طبقا لأحكام القانون ١٠٨ لسنة ١٩٨١ المشار إليها.

وقد استكمل المشرع معالجه هذه المشكلة وذلك بالتعديلات والإضافات التي جاء بها القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حيث نظم ترقيه العاملين من غير الوظائف العليا والقائمين بإعارة أو أجازة بدون مرتب حيث أجاز ترقيتهم خلال الأربع سنوات الأولى من الإعارة أو الأجازة بدون مرتب فقط وبعد الأربع سنوات يستقر وضع العامل وتتحدد أقدميته ونظم العودة للعمل وكيفيه تحديد الأقدمية.

القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ ,القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٤) تنادى الدولة بضرورة تحمل القطاع الخاص الجزء الأكبر من التنمية الاقتصادية في ظل سياسة السوق الحر التى قبلت الدولة اعتناقه لذلك فقد ثارت مشكله عدم المساواة بين العامل الذي يعمل في الحكومة والقطاع العام وبين العامل الذي يعمل بالقطاع الخاص وذلك فيما يتعلق بمنح أجازة لمرافقة الزوج فإذا كان الزوج المطلوب مرافقته يعمل بالقطاع الخاص فيجوز منح زوجته التى تعمل بالحكومة أجازة لمرافقة زوجها (الزوج أو الزوجة).

لذلك فقد استجاب المشرع لإحداث المساواة ونص على أن أجازة مرافقه الزوج تتحقق شروطها لو كان الزوج من العاملين بالقطاع الخاص مثله مثل من يعمل بالحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال.

استبدال (م ٦٩ بند(١)) - بالقانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤

(٥) لم يعد سن الستين هو ذلك الكهل الذي يتكئ على عصاه نتيجة ارتفاع متوسط الأعمار في مصر مما جعل هناك رغبه لدى العامل للبقاء بوظيفته بعد سن الستين (أو السن المقررة لترك الخدمة) وهو ما يسمى بمد الخدمة وبالطبع لن تمد الخدمة إلا للمتميزين.

وأصبح الوصول إلى تشريع يعالج هذه المشكلة صعب المنال ففي البداية نص على عدم جواز المد ثم نص على جوازه ثم نص على عدم جوازه إلى أن استقر الوضع بالنص على جوازه

فلدى صدور القانون نص على أن خدمه العامل تنتهي ببلوغه سن الستين ولا يجوز مد خدمه العامل بعد بلوغه السن المقررة لترك الخدمة وكان ذلك طبقا لأحكام المادة (٩٥) منه وهذا النص عمل به اعتبارا من ١٩٧٨,/٧/١.

- صدر القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ الذي عمل به اعتبارا ١٩٧٩/٦/٢١ ونص على إضافة فقرة أخيرة للمادة (٩٥) مؤداها انه يجوز عند الضرورة أو بقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمه أي من شاغلي درجات الوظائف العليا لمدة سنه قابله للتجديد لمدة أقصاها أربع سنوات وذلك وفقا للقواعد التي يقررها مجلس الوزراء.

- صدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي عمل به اعتبارا من ١٩٨٣/٨/١٢ ونص على إلغاء الفقرة الأخيرة التي إضافها القانون ٤٢ لسنة ١٩٧٩ وبذلك أصبح الوضع انه لا يجوز مد خدمه العامل.

- صدر القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ الذي عمل به اعتبارا من ١٩٩٢/٦/٢ ونص على استبدال الفقرة الثانية من المادة (٩٥) وأصبح نصها انه يجوز عند الضرورة القصوى وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمه أي من شاغلي الوظائف العليا من الدرجتين العالية و الممتازة وما في مستواها سنه قابله للتجديد لمدة أقصاها سنتان ويسرى ذلك على شاغلي المناصب والوظائف التي تعلو الدرجة الممتازة وما في مستواها على أن يكون مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.

- صدر القانون ٩ لسنة ١٩٩٦ الذي عمل به اعتبارا من ١٩٩٦/٢/٢٩ ونص على اضافه فقرة أخيرة للمادة (٩٥) مؤداها انه يجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها مد خدمة شاغلي بعض المناصب العامة والوظائف ذات الطابع الخاص في الجهاز الإداري للدولة التي تعلو الدرجة الممتازة لمدة أو مدد أخرى دون التقيد بحد أقصى.

وإذا كان رغبه العامل في البقاء بالخدمة يمثل الجانب الشخصي للمشكلة فان هناك فريقين كل منهما يعتقد انه الصواب الأول يرى عدم جواز المد لإفساح المجال للشباب أما الفريق الثاني فيرى جواز المد للاستفادة من خبرة المتميزين وأصبحت المشكلة أمر واقع وانتهت بالتشريع الذي أجاز المد.

وكلا الفريقين مخاطبين بسؤال هام وهو أين الصف الثاني وما هي السبل التي اتبعت لتكونه وصقله ليكون قادرا على تحمل المسئولية

القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ ,القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ , القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢, القانون رقم ٩ لسنة ١٩٩٦

المحور الرابع: المرونة في النصوص لضمان سهوله التطبيق وتحقيق العدالة والطموح:

(١) سمح القانون التعيين في غير أدنى الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها في حدود ١٠٪ من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجه وكان النص لسهوله التطبيق وتحقيق العدالة يحتاج النظر فيما لو كان العدد المطلوب شغله أقل من عشرة.

وجاء التعديل بان يكون التعيين في حاله ما لو كان العدد المطلوب اقل من عشرة لعدد واحد وهذه المرونة ستجنب الوحدة من اللجوء إلى جعل الدرجات المطلوب شغلها عشرة فأكثر للاستفادة من التعيين المشار إليه ومن ثم فإن هذا النص يساعد على سهوله التطبيق وأيضا العدالة.

استبدال (م ١٥ فقرة ثانية) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٢) تقرير مبدأ يجيز للسلطة المختصة تعيين العامل الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة في وظيفة خالية بالوحدة التي يعمل بها متى توافرت فيه الشروط اللازمة لشغل هذه الوظيفة مع استثنائه من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظيفة وكان ذلك طبقا لأحكام القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وقد صدر بعد ذلك القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بمنح مزايا وتسهيلات أهمها منح العامل أقدمية لدى تعيينه لحصوله على مؤهل أعلى أثناء الخدمة وذلك لاحتواء طموحه الذي يشعر به نتيجة حصوله على مؤهل عالي.

القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

(٣) لقد نصت المذكرة الإيضاحية على أن مشروع القانون قد استجاب للمنطق والواقع إذ حدد مراتب الكفاية بثلاث مراتب فقط بدلا من خمس مراتب التي قررها القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ واستجاب المشرع وجعل مراتب الكفاية ممتاز وكفء وضعيف.

إلا انه تم تعديل عدد مراتب الكفاية إلى أربعة مراتب وهى ممتاز وجيد ومتوسط وضعيف بالإضافة إلى جعل قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة بعد أن كان بصفه دوريه (ثلاث مرات) وتعديل سنه التقرير ليكون من يناير حتى ديسمبر (بدلا من يوليو/يونيو) وانتهى التعديل بإخضاع العاملين من شاغلي الوظائف العليا لقياس كفاية الأداء.

استبدال (م٢٨) - بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣

ثم تم تعديل عدد مراتب الكفاية إلى خمس مراتب (بعد أن كانت أربعاً) وهى ممتاز وجيد جداً وجيد ومتوسط وضعيف مع ضرورة تسبيب مرتبتي ممتاز وضعيف ولا يعتمد التقرير بدون تحديد عناصر التميز والضعف لهاتين المرتبتين.

استبدال (م ٢٨ فقرة ثالثة) - بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

إلا انه عند تحديد مراتب الكفاية يجب عدم إغفال البعد الثقافي والاجتماعي والإنساني الذي يتصف بها معظم الرؤساء فلا يمكن في معظم الأحوال أن يضع الرئيس تقرير كفاية يؤدى إلى فصل العامل (قطع عيشه) أو الأضرار البالغ بمستقبله الوظيفي إلا في الحالات القهرية لذلك فإن العدد المناسب لمراتب الكفاية يسمح بمساحة مرونة لدى الرئيس بما يحقق إظهار كفاءة العامل من عدمه كما يساعد على تحفيز العامل فلدى منحه تقرير كفاية جيد جداً سيكون لديه الأمل القريب في الحصول على مرتبه ممتاز في المرة القادمة ولولا وجود مرتبه جيد جداً ومرتبه جيد لاضطر الرئيس منحه تقدير كفء (لو كان عدد المراتب ثلاثة) وهذا سيؤثر بالسلب ويفقد العامل الأمل في مرتبة ممتاز في المرة القادمة لبعد المسافة ما بين كفء وممتاز.

(٤) أجاز القانون للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية واشترط ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنه واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل مجموعه نوعيه على حدة.

لذلك ولإتاحة الفرصة لأكبر عدد من العاملين للحصول على العلاوة التشجيعية ورفع الظلم وتحقيق العدالة للمجموعات النوعية صغيرة العدد فقد تم التعديل بحكم مفاده انه إذا كان عدد العاملين المستوفين للشروط اقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم.

استبدال (م ٥٢ بند ٣) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٥) استحداث حكم جديد يجيز نقل العاملين بمجموعه الخدمات المعاونة بعد أن يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقا للشروط والأوضاع التي يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف بالمجموعة الحرفية وأيضا نقل العاملين بمجموعه الخدمات المعاونة إذا ثبت من ملف خدمتهم أنهم يزاولون إعمال وظائف حرفيه لمدة لا تقل عن ٣ سنوات متصلة وبشروط معينة.

وقد عالج هذا الحكم المستحدث الاهتمام بالقدرات الحرفية لدى العاملين من شاغلي مجموعه الخدمات المعاونة وإرضاء طموحهم لشغل الوظائف الحرفية.

إضافة (م ٥٥ مكرر) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٦) يكون اجر العامل المعار بأكمله على جانب الجهة المستعيرة ومع ذلك يجوز منحه أجرا من حكومة جمهوريه مصر العربية سواء كانت الإعارة في الداخل أو الخارج.

وجاء التعديل بإضافة عبارة "سواء كانت الإعارة في الداخل أو الخارج" للتأكيد على عدم خصوصية النص للإعارة الخارجية فقط حيث أن لفظ الإعارة غالباً ما يفهم منه أن الإعارة خارجية فجاء النص لتحقيق سهوله التطبيق والعدالة.

بالإضافة إلى انه ورد بالتعديل بأنه لا يجوز في غير حاله الترقية لدرجات الوظائف العليا ترقيه العامل الذي تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة ولم يترك التعديل بابا الجدل في معنى كلمه "متصلة" بل بادر بتوضيح المعنى بان الاتصال يتم إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمني يقل عن سنه مما يساعد على سهولة التطبيق لوضوح النص.

استبدال (م ٥٨) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٧) استحداث حكم يفيد إنه إذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر.

إضافة (م ٦٥ فقرة أخيرة) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

وقد استحدث حكم آخر في نفس الموضوع يفيد أن العامل يستحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة إلى كان يتقاضاه وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم وبذلك يكون الاستحداث الثاني محاوله لتحقيق العدالة.

استبدال (م ٦٥ الفقرة الأخيرة) بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١

(٨) يجوز للسلطة المختصة وفقا للقواعد التى تضعها الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر وبعض الشروط الأخرى.

ولما كان هذا النص لا يحقق طموحات العاملة حيث قد ترى أن المناسب لها أن تعمل ثلث الوقت وليس النصف كما أن هذا النص لا يحقق العدالة بين العامل والعاملة فقد استبدل النص ليكون جواز الترخيص للعامل (العامل والعاملة) بان يعمل بعض الوقت بناء على طلبه وذلك مقابل نسبه من الأجر وبشروط معينة.

استبدال (م٧٢) - بالقانون رقم ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥

المحور الخامس: وضع قواعد وشروط لضمان التنفيذ الموحد والجيد:

(١) تضع كل وحدة هيكلاً تنظيمياً لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة هكذا نصت المادة (٨) من القانون.

ولقد استشعر المشرع أن هذا النص يحتاج إلى وضع قواعد وشروط لضمان التنفيذ الموحد والجيد فأصدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي قضى بأن يراعى تقسيم الوحدات إلى قطاعات وإدارات مركزية أو مديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم ومجالات العمل المتميزة بكل قطاع أو إدارة مركزية أو مديرية.

وبذلك حدد القانون شكل ومستويات التقسيم الإداري حتى لا يحدث مفارقات في التنفيذ بين الوحدات.

استبدال (م ٨ فقرة أولى) - بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢

(٢) تضع السلطة المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الإنتاج على أساس معدلات قياسية للأداء هكذا نصت المادة (٥٠) من القانون.

ولقد استشعر المشرع أيضاً أن هذا النص يحتاج إلى وضع قواعد وشروط لضمان التنفيذ الموحد والجيد فأصدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي قضى بأن يتضمن نظام الحوافز فئات الحوافز المادية وشروط منحها وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه.

استبدال (م ٥٠) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها في حدود الأجازات المقررة ووفقاً للضوابط التي تضعها السلطة المختصة وهكذا نصت المادة (٦٢) من القانون.

وحيث أن هذا النص يحتاج إلى وضعه في إطار قواعد عامة وهذا ما دعى المشرع لإضافة هذه القواعد العامة حيث أصدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وقضى بأنه على السلطة المختصة أن تحدد أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وفقاً للمصلحة العامة.

استبدال (م ٦٢) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٤) لا يجوز إعارة العامل أو منحه أجازة لمرافقة الزوج أو أجازة بدون مرتب أو أجازة رعاية الطفل أثناء فترة الاختبار وهذا النص المضاف تقرر بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وبذلك تم وضع القواعد التي حسم بها الأمر ولم يعد هناك تعارض بين الأجازات الوجوبية وخصوصية فترة الاختبار.

إضافة (م ٧٠ مكرر) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

المحور السادس: وضع وتعديل بعض الأحكام نتيجة تعديل بعض النصوص المرتبطة:

(١) تعلن وحدة شئون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن أدائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو لجنة شئون العاملين بحسب الأحوال وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه ويكون تظلم العاملين من شاغلي الوظائف العليا من البيانات المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة.

ولم يكن في النص القديم الإشارة إلى العاملين من شاغلي الوظائف العليا وتم الإشارة إليهم نتيجة إخضاعهم لتقييم الأداء بالمادة ٢٨ من القانون.

استبدال (م ٣٠) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٢) تقدر كفاية المجند بمرتبة كفء فإذا كان كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكماً وتقدر كفاية العامل إذا كان مدة مرضه ثمانية أشهر فأكثر بمرتبة كفء حكماً فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكماً.

واعتباراً من صدور القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والذي جعل مراتب الكفاية أربعة مراتب وهي ممتاز وجيد ومتوسط وضعيف فقد تم تعديل التقدير الحكمي في الحالتين بمرتبة جيد، إلا في حالة سبق الحصول على تقدير ممتاز.

واعتباراً من صدور القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والذي جعل مراتب الكفاية خمس مراتب وهي ممتاز وجيد جداً وجيد ومتوسط وضعيف فقد تم تعديل التقدير الحكمي بمرتبة جيد جداً إلا في حالة سبق الحصول على تقدير ممتاز.

القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

(٣) تكون الأجازة الممنوحة للعامل في حالة حصوله على تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سنتين ويحتفظ العامل الممنوح له الأجازة بمرتبه الأساسي بصفة شخصية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ونصف هذا الأجر لباقي المدة ويجوز للعامل خلال مدة أجازته أن يقوم بأي عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير وبعض القواعد والشروط الأخرى (م ٣٥ مكرر).

ويعود العامل الذي منح أجازة بانقضاء مدتها إلى وظيفته بذات الحالة التي كان عليها من حيث الدرجة والمرتب وبعض القواعد والشروط الأخرى (م ٣٥ مكرر (١)).

وتنظيم منح الأجازة والعودة منها تقررت بالمادتين المضافتين بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان ذلك نتيجة تعديل في مساحة اقتراح لجنة شئون العاملين حيث كانت هذه المساحة تنحصر في اقتراح فصل العامل مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة وأصبحت هذه المساحة تشمل إلى جانب الفصل إمكانية منحه أجازة ومن ثم كان لابد من إضافة المادتين كنتيجة لمنح العامل أجازة (م ٣٥ بعد استبدالها).

إضافة (م ٣٥ مكرر) و (م ٣٥ مكرر (١)) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٤) يقتصر تقدير كفاية الأداء على العاملين الشاغلين للدرجة الأولى فما دونها وكان ذلك قبل صدور القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي أضاف بأن يكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا على أساس ما يبديه الرؤساء بشأنهم سنوياً من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بملفات خدمتهم.

لذلك فقد كان من الضروري بيان أثر ذلك في مجال الترقية للوظائف العليا حيث استبدل نص المادة (٣٧) من القانون لتكون على أساس بيانات تقييم الأداء وليس على مجرد ما يبديه الرؤساء وبيانات ملف خدمتهم.

استبدال (م ٣٧) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٥) يشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصل على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على درجة ممتاز في السنة السابقة عليهما ..... فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية في الجزء الباقي إلى سنة تالية.

وفي ضوء هذا الحكم لم يكن من المناسب أن يدخل في مجال الترقية بالاختيار من قدرت كفايته بمرتبة كفء ولكن بعد صدور القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وأصبحت مراتب الكفاية أربعة ومنها مرتبة الجيد تعدل النص لكي يتم استيفاء العدد الباقي من الحاصلين على تقدير كفاية بمرتبة جيد.

ولدى صدور القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وأصبحت مراتب الكفاية خمسة ومن بينها جيد جداً تعدل النص لكي يتم استيفاء العدد الباقي من الحاصلين على تقرير كفاية بمرتبة جيد جداً (وليس جيد).

القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

(٦) تستحق العلاوة الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة.

ولقد كان ميعاد استحقاق العلاوة الدورية متمشياً مع تاريخ بداية الموازنة العامة للدولة ولكن بعد تعديل تاريخ بداية الموازنة العامة لتكون البداية في أول يوليو صدر القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بتعديل موعد استحقاق العلاوة الدورية لتكون أول يوليو من كل عام.

تعديل ميعاد استحقاق العلاوة الدورية (م ٤١) - بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١

المحور السابع: البعد الاجتماعي:

(١) لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية لمن ينقل من إحدى وحدات القطاع العام إلى إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام القانون بمتوسط ما كان يتقاضاه في السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات ومزايا مالية أخرى وبشروط ولهذا النص بعد اجتماعي وأيضاً يحقق العدالة.

إضافة (م ٢٦ مكرر) بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١

(٢) إذا تبين للجنة شئون العاملين أن العامل الحاصل على تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف أنه غير صالح للعمل في أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة.

وقد أضيف إلى اقتراح اللجنة مع الفصل منح هذا العامل أجازة ووضع القواعد التي تنظم تلك الأجازة والعودة منها للعمل وهذه الإضافة ذات بعد اجتماعي ويمكن القول بأنه يهدف إلى المحافظة على الأسرة.

استبدال (م ٣٥) وإضافة (م ٣٥ مكرر، ٣٥ مكرر (١)) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٣) يجوز للسلطة المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع مدد الأجازات المرضية أن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها العامل على أجازة مرضية بأجر مخفض كما يجوز أن تقرر منحه تلك الأجازة بأجر كامل وللعامل الحق في تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة اعتيادية إذا كان له وفر فيها.

وهذه الأحكام الجديدة ذات طابع اجتماعي وإنساني وأعطت للسلطة المختصة مساحة للبعد الاجتماعي تتحرك فيه بالإضافة إلى منح العامل المريض الحق في تحويل الأجازة المرضية بدون أجر إلى أجازة اعتيادية لو كان له وفر فيها.

استبدال (م ٦٦) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٤) يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة أجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة للعمل أو يتبين عجزه الكامل وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في أجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش.

وهذه المادة المضافة رسخت البعد الاجتماعي وجعلت رعاية المريض بمرض مزمن تكون داخل نطاق أحكام القانون ومن ثم فقد تم إلغاء القانون ١١٢ لسنة ١٩٦٣ بشأن الأمراض المزمنة بالمادة الخامسة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣.

إضافة (م ٦٦ مكرر) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٥) يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل أجازة بدون مرتب ولا يجوز أن تجاوز هذه الأجازة مدة بقاء الزوج بالخارج ويسري هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر من العاملين بالحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص.

وسيراً في اتجاه البعد الاجتماعي فقد تقرر منح أجازة مرافقة الزوج حتى لو كان الزوج يعمل بالقطاع الخاص مع حذف الفقرة التي كانت تمنع أن تتصل هذه الأجازة بإعارة إلى الخارج هذا مع تحديد السفر للخارج للإعارة وأيضاً للدراسة.

استبدال (م ٦٩ فقرة أولى من بند (١)) - بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤

(٦) يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة وألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة للمعاش أقل من سنة مع منحه ميزة تأمينية.

ويجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذي يقل سنه عن ٥٥ سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع الآخرين بإحدى المشروعات الإنتاجية وفقاً للقواعد الذي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية مع منحه ميزة تأمينية وميزة مالية.

واستحداث الحكمين المشار إليهما يعطي بعد اجتماعي واقتصادي بالإضافة إلى المساعدة في معالجة التكدس الوظيفي وإفساح مجال لتعيين الشباب.

إضافة (م ٩٥ مكرر و م ٩٥ مكرر (١) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٧) إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى ١٠٠ جنيها للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بهذه النفقة.

وكان الحد الأدنى قبل هذا التعديل خمسون جنيهاً فقط، ونأمل أن يزاد المبلغ بالقدر الذي يتناسب مع ارتفاع التكاليف.

استبدال (م ١٠١) - بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣

(٨) زيادة ربط الأجر السنوي الوارد بجدول المرتبات الملحق بالقانون بواقع ٣٦ جنيهاً سنوياً في ١٩٨٠/٧/١ بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٠ ثم بواقع ستين جنيهاً سنوياً في ١٩٨١/٧/١ بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ ثم بواقع ستين جنيهاً سنوياً في ١٩٨٣/٧/١ بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ وأخيراً بواقع ستين جنيهاً في ١٩٨٤/٧/١ بالقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤،

ويبين من ذلك البعد الاجتماعي في رفع بداية مربوط الدرجات مع التحفظ على ضآلة هذه الزيادات.

هذا بالإضافة إلى إعادة النظر في كثير من نقاط نظام تأديب العاملين وتجلى ذلك في التعديلات الواردة بالمواد ٧٩ مكرر، ٨٢، ٨٣، ٨٨، ٩١ ومن أهمها توسيع سلطة النيابة الإدارية ومنح الرؤساء المباشرين الذين تحددهم السلطة المختصة ولو لم يكونوا من شاغلي الوظائف العليا سلطة توقيع الجزاءات وتوحيد المدة التي تسقط فيها الدعوى التأديبية بجعلها ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة وكانت الدعوى تسقط للعامل الموجود بالخدمة بمضي سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أي المدتين أقرب.

موقف الدستور من القانون:

على مدى الثلاثين عاماً وهي عمر القانون لم تصدر أحكام بعدم الدستورية إلا حكمين فقط وهما:

(١) عدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من القانون فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما يجاوز ثلاثة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعاً إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل (حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٨ لسنة ٢٢ قضائية (دستورية) الصادر بجلسة ٢٠٠١/١٢/٩) وقد نشر بالجريدة الرسمية بالعدد ٥١ مكرر في ٢٠٠١/١٢/٢٥ كما صدر حكم آخر لنفس الموضوع (فيما تجاوز أربعة أشهر بعد صدور القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ برفع المقابل) في الدعوى رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية (دستورية) الصادر بجلسة ٢٠٠٠/٥/٦ وقد نشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٠ في ٢٠٠٠/٥/١٨.

(٢) عدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٢٥) من القانون فيما نصت عليه من سريان حكمها على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة (حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ١٧٥ سنة ٢٦ قضائية (دستورية) الصادر بجلسة ٢٠٠٧/١/١٤.

وبعد استعراض البانوراما الرقمية والفنية للتعديلات والإضافات التي تمت للقانون وجب علينا أن نسأل هل هذا القانون بعد هذه التعديلات والإضافات والموقف الدستوري - حتى الآن - من مواده ما زال قادراً على أن يكون الشريعة العامة لشئون العاملين في جمهورية مصر العربية.

وقبل إبداء الرأي ولكي نضع الأمور في نصابها الصحيح نعرض ثلاث مقترحات نراها ذات تأثير قوي في الوصول إلى رأي.

المقترح الأول: إعادة النظر في جدول المرتبات.

بالنظر إلى جدول المرتبات الملحق بالقانون فإننا نضع أيدينا على أول أسباب عدم قدرة القانون على الاستمرار حيث أنه لم يعد من المقبول بأي حال من الأحوال بقاء التدني الشديد في المرتبات - حتى بعد صدور قوانين العلاوات الخاصة - وأيضاً التدني الشديد في قيمة العلاوات الدورية التي تبدأ من جنيه ونصف وتنتهي بستة جنيهات وربع وهي التي تمنح للدرجة العالية (وكيل وزارة).

فماذا نطلب من العامل الحاصل على شهادة جامعية ويعمل في ظل جدول المرتبات المشار إليه عشر سنوات - كمثال - وهو يعاني من المشاكل الكثيرة وعلى رأسها مشكلة السكن سواء إيجار أو تمليك ولذلك فعندما نطلب من العامل الالتزام بمواعيد العمل وإتقانه - وهذا مطلب عادل من وجهة نظر الإدارة - علينا أولاً أن نقرر له راتب يستطيع أن يحقق الحد الأدنى من مطالب الحياة حتى يتفرغ ذهنياً وانتمائياً للعمل وإتقانه بل والإبداع فيه.

المقترح الثاني: تفعيل سياسة الثواب والعقاب.

لا مفر من اعتناق مبدأ الثواب والعقاب فلا يعقل أن يترك العامل دون محاسبة على ما يقترفه من أخطاء وأيضاً لا مفر من إيقاف تقاضي العامل المخطئ والغير مجد نفس المكافآت والحوافز الممنوحة للعامل الملتزم وبدون ذلك فإن العامل المخطئ الغير ملتزم سيتمادى في إهماله والعامل الملتزم سيصاب بالإحباط حين يرى أن زميله المهمل يحصل على نفس القدر من المكافآت والحوافز التي يحصل عليها بل قد تزيد.

هذا بالإضافة إلى أن التأديب في الوظيفة العامة جزء لا يتجزأ من نطاقها القانوني فليس من المقبول إعمال مواد القانون الخاصة بالترقية والعلاوات والمكافآت والحوافز وعدم إعمال مواد التأديب لأن ذلك يخل بالتوازن الوظيفي المطلوب ويؤدي إلى استمرار الخطأ والإهمال كأثر سلبي للإخلال بمبدأ الثواب والعقاب ومن ثم فلا إنجاز للعمل ولا جودة ولا إبداع هذا مع الإحاطة بأن تفعيل سياسة الثواب والعقاب لا تأتي إطلاقاً إلا بعد الأخذ بالمقترح الأول.

المقترح الثالث:

يتضمن هذا المقترح بعض التعديلات التي نراها ضرورية في ضوء المقترحان الأول والثاني وتتمثل فيما يلي:

١- إعادة النظر في عدد الدرجات الواردة بجدول المرتبات وذلك بزيادة عددها حيث تقسم الدرجة الثالثة إلى درجتين ويكون المدة اللازمة للترقي من كل منهما خمس سنوات وتقسم الدرجة الثانية إلى درجتين أيضاً وتكون المدة اللازمة للترقية لكل منهما أربعة سنوات وذلك بهدف إزكاء روح المنافسة والشعور بالذات لدى الترقية المبكرة أي بعد خمس سنوات أو أربعة سنوات حسب الأحوال ومن ثم يرتفع مرتب العامل على فترات ليست طويلة.

هذا بالإضافة إلى إعادة النظر في مدد البقاء في الدرجة الأولى لتكون ثلاث سنوات والمدير العام لتكون سنتين وهذا سيؤدي إلى وصول العامل إلى الدرجة الممتازة (وكيل أول) بعد ٢٤ سنة وليس ١٨ سنة كما هو الحال حالياً حيث أن متوسط العمر الوظيفي للعامل يتراوح ما بين ٣٦ سنة إلى ٤٠ سنة فليس من المناسب أن يكون مجموع مدد الترقي حتى الدرجة الممتاز بما يعادل نصف العمر الوظيفي للعامل أو أقل وإذا كان الأمر يقتضي فتح الباب للمبدعين فإنه يمكن إدخال الترقية الاستثنائية مع وضع ضوابط لها وأهمها تقييمه من جهة علمية والقدرة على حل المشاكل والإبداع والابتكار (بواقع عملي مثبت) ومؤهل فوق الجامعي في التخصص المطلوب وغير ذلك .. كوسيلة للاستفادة من خبرات وقدرات المبدعين.

مع الإحاطة وللتأكد بأن هذا البند من المقترح الثالث لا يمكن طرحه منفرداً عن المقترح الأول وهو إعادة النظر في جدول المرتبات.

٢- المادة (٣) يضاف إلى تشكيل اللجنة أستاذ جامعي متخصص في الإدارة والتنمية الإدارية وأستاذ جامعي آخر متخصص في علم النفس والاجتماع . لتكون أكثر قدرة على وضع القواعد والأسس والقرارات التي يتم التعامل بها مع العاملين وأثر هذه القرارات على زيادة الإنتاج وجودته وترك مساحة للنبوغ والإبداع وهنا يحدث التناغم بين ذوي الخبرة العملية الضرورية والفكر الأكاديمي.

٣- المادة (٢٨) يعاد قياس الأداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائي على أن توضح اللائحة التنفيذية كيفية القيام بذلك بما لا يعطل العمل وبما لا يجعل قياس الأداء الدوري عمل روتيني.

٤- تعديل المادة (٢٥ مكرر) لتكون مسئولية الوحدة في تعيين من يحصل على مؤهل أثناء الخدمة في حالة واحدة وهي أن يحصل العامل على موافقة مسبقة للحصول على هذا المؤهل الذي تكون الوحدة حسب تخطيطها محتاجة إليه ومن ثم يعين مباشرة مع منح فترة انتقالية لتصفية آثار المادة ٢٥ مكرر قبل تعديلها.

٥- يعاد النظر في عدد المجموعات النوعية في ضوء الواقع العملي لتلافي وجود مجموعات نوعية قليلة العدد مما يؤثر على ترقيات العاملين.

٦- تعديل المادة (٢٧) لتكون عدد علاوات الخبرة مساوية لعدد سنوات الخبرة وليس ٥ علاوات بحد أقصى حيث أنه طالما تم الاعتراف بسنوات الخبرة فليس من المقبول عدم تقييمها بالمستحق مالياً.

٧- تعديل المادة (٤٢) بالنص على زيادة قيمة بدل الإقامة ليكون أداة للترغيب في العمل بالمناطق النائية وتقليل التكدس في العاصمة أو أماكن التكدس السكاني.

٨- تعديل المادة (٤٨) ليكون تعويض العامل المخترع محدد بنسبة من الاستفادة من هذا الاختراع حتى يزيد عدد المخترعين ويشعرون أن المقابل المادي مجزي.

٩- ربط الحوافز والمكافآت التشجيعية بتقارير الكفاية للارتباط الوثيق بينها ومما يساعد على ذلك ما ورد بالبند (٣) من المقترح.

وأخيراً عزيزي القارئ وقد تبلورت الصورة أمامكم من بانوراما رقمية للتعديلات إلى بانوراما فنية لها ثم مقترحات رأيناها هامة ومع وضوح مبادئ الاستمرار والمساواة والتوازن بين العامل وجهة الإدارة والبعد الاجتماعي من خلال مواد القانون وتعديلاته يبقى الإجابة على السؤال هل نحتاج إلى قانون جديد.

واسمح لي قارئي العزيز أن ترك لكم إبداء الرأي.

بعض أنظمة العمل الإلكترونى فى جامعة المنصورة


ا.د. أحمد بيومى شهاب الدين

تتعدد أنشطة العمل داخل مجتمع الجامعة ليشمل العمل الإدارى والتعليمى والبحثى، وقد قام مركز تقنية الاتصالات والمعلومات منذ نشأته بالتركيز على تحويل العمل الإدارى داخل الجامعة من الأداء التقليدى الورقى إلى الأداء الإلكترونى، حيث إن تحويل الجامعة إلى مؤسسة إلكترونية يتطلب تحويل كافة أنشطة العمل داخل الجامعة إلى الأداء الإلكترونى، ونظرا للحجم الكبير والمتنوع وغير التقليدى لهذه الأنشطة فقد بدأ المركز بأنشطة العمل الأكثر أهمية وهى شئون الطلاب وشئون العاملين بالجامعة وما أعقبها من أنظمة أخرى كثيرة وصلت إلى ستة عشر نظاما إلكترونيا والسطور التالية توضح نبذة عن بعض الأنظمة المطبقة حاليا بالجامعة.

نظام الفاروق لإدارة الموارد البشرية (العام):

يحتوى هذا النظام على البيانات الشخصية والاجتماعية والتعليمية والوظيفية للعاملين بكافة قطاعات الجامعة، حيث يقوم بمتابعة الأعمال الخاصة بقسم الإجازات والانتدابات وتغيير جهة العمل وإعداد تقارير كفاية الأداء وتقارير بجميع البيانات الوظيفية وبيان الحالة لكل موظف وإحصائية بأعداد العاملين فى كل مؤسسة سواء كان كادرا عاما أو خاصا، ويمكن من خلال هذا النظام استخراج تقارير بهذه البيانات، ويحتوى النظام حتى الآن على بيانات أكثر من ٥٥٠٠ موظف بالكادر الخاص و١٧٣٥٠ بالكادر العام و٧٥٠٠ مؤقت..

نظام الفاروق لإدارة الموارد البشرية (الاستحقاقات):

يقوم هذا النظام بالإعداد الآلى للعلاوة الدورية لمستحقيها والأساسى الجديد وذلك فى الأول من يوليو كل عام وإرسال بيانات المرتبات آليا إلى البنوك وصرف العلاوات والبدلات وفقا لأحكام القانون والقرارات المنظمة لذلك، هذا بالإضافة إلى حساب تدرج المرتب وعمل كشف مفردات مرتب لكل موظف أو كشف تجميعى لمرتبات جميع الموظفين كل شهر واستخراج كشوف للاستقطاعات وكشوف أخرى للمكافآت، ويحتوى هذا النظام على بيانات أكثر من ٣٤٠٠ بالكادر و١٠ آلاف بالكادر العام و٣٤٠٠ مؤقت..

نظام الفاروق لإدارة الموارد البشرية (الحضور والانصراف):

يعمل هذا النظام على المتابعة اليومية لحضور الموظفين وذلك باستخدام تقنية التعرف على الأشخاص من خلال أجهزة البصمة الإلكترونية حيث إن لكل موظف بصمة على الجهاز لا تتشابه مع بصمة شخص آخر، ويمكن من خلال هذا النظام عمل تصاريح حضور فى حالة التأخير أو انصراف للموظفين المغادرين قبل موعد الانصراف وذلك بعدد محدد من هذه التصاريح خلال الشهر، هذا بالإضافة إلى متابعة الراحات والمأموريات وحالات النوبتجيات والسهر واستخراج بيانات يومية بالحضور والغياب والتأخير داخل كل مؤسسة وطباعة سركى الحضور والانصراف الخاص بكل موظف فى نهاية كل شهر، ويقوم النظام حاليا بمتابعة حضور وانصراف أكثر من ١١٩٠٠ موظف يوميا، وجارى دخول العاملين فى الجهات الأخرى بالجامعة تباعا..

نظام جامعة المنصورة لإدارة الحسابات الخاصة:

يهدف هذا النظام إلى ميكنة وإدارة كافة العمليات المحاسبية اليدوية التقليدية والتى كثيرا ما يعتريها الخطأ وتتسم بالبطء وتحويلها إلكترونيا لضمان الحصول على بيانات محاسبية دقيقة وبشكل سريع ومنظم مع تأكيد سرية البيانات وعدم العبث بها، ويعمل على هذا النظام خمس جهات بجامعة المنصورة وهى الإدارة العامة للجامعة وكلية الآداب ومركز تقنية الاتصالات والمعلومات والإدارة العامة للمدن الجامعية وكلية التجارة.

نظام جامعة المنصورة للموازنة العامة:

تم إنشاء هذا النظام بهدف إعداد موازنة دقيقة للجامعة وأى مؤسسة داخلها (كلية - مستشفى) حيث يساعد صناع القرار على اعتماد مشروع الموازنة بدقة وسهولة والسرعة فى التنفيذ، وينقسم نظام الموازنة بجامعة المنصورة إلى جزءين.. الموازنة الاستثمارية والموازنة الجارية..

يتميز النظام باختصار الوقت والمجهود المبذول فى كل إدارات الموازنة فى الجامعة ودعم العلاقة إلكترونيا بشكل أكبر بين الوحدات الحسابية والمشروعات والجامعة، بالإضافة إلى تحديد حجم المبالغ المنصرفة خلال المرحلة المالية والعام المالى والخطة الخمسية كاملة ومعرفة الموقف المالى للجامعة أو الكلية فى أى وقت وتحديد حجم التعزيزات خلال العام

باقة «رخاء» المصرف المتحد تقدم ١٠ حلول مبتكرة للمعاملات المصرفية المطابقة لأحكام الشريعة

محمد عشماوى . رئيس المصرف المتحد والعضو المنتدب

■ السوق المصرى بحاجة إلى التنوع بين المنتجات المصرفية التقليدية والمنتجات المطابقة لأحكام الشريعة

■ المستهلك المصرى أصبح على قدر كبير من الوعى باحتياجاته من المعاملات المصرفية المختلفة

■ لدينا دراسات تؤكد أهمية وجود هذه النوعية من الخدمات المصرفية وزيادة الطلب عليها محليا وعالميا

■ لدينا هيئة رقابة شرعية مهمتها إجازة أى منتج من الناحية الشرعية قبل طرحة للعملاء

قام المصرف المتحد المملوك بالكامل للبنك المركزى المصرى مؤخرا بطرح باقة منتجات «رخاء» المطابقة لأحكام الشريعة والتى تضم ١٠ منتجات مصرفية متميزة تقدم لجموع العملاء فى ٣٧ فرع من فروع المصرف المتحد المنتشرة بجميع أنحاء الجمهورية. من خلال شبابيك خصصت لتقديم هذه النوعية من المعاملات و١٢ فرعا متخصصا فى هذه المعاملات المطابقة لأحكام الشريعة.

وتتكون هذه الباقة المتميزة من خدمة التمويل العقارى «ديار» والذى تم إطلاقها فى منتصف عام ٢٠٠٧ الماضى حيث قدم ولأول مرة بالسوق المصرى منتج تمويل عقارى مطابق لأحكام الشريعة بفتوى رسمية معتمدة من دار الإفتاء المصرية تحمل رقم ٣٣٧.

كما قام المصرف المتحد بطرح ٥ محموعات من الشهادات والأوعية الادخارية المتطورة بأنواعها المختلفة: الثلاثية أوالخماسية بالجنيه المصرى أو بالعملات الأجنبية وعلى رأسها الدولار الأمريكى . فضلا عن شهادات الدخل ذات العائد المتغير والشهادة الثلاثية ذات العائد التراكمى المتغير.

بالإضافة إلى منتج «إيثار» والذى يعد بوابة العميل لفعل الخير، حيث يتولى منتج «إيثار» إدارة أموال العملاء لصالحهم وذلك عن طريق الهبة المشروطة وأعمال الوقف التنفيذى. كما يقوم الحساب بتلقى الدعم والمساندات المالية من العملاء وتوزيعها على ٦٢ جمعية جمعية أهلية منها ٤٢ موجودة بالمحافظات.

هذا فضلا عن مجموعة من المنتجات الجديدة والتى صممت خصيصا لخدمة العملاء وضمان قضاء الطقوس الدينية والحفاظ على البيئة والحفاظ على البيئة المحيطة من خلا منتج «صك الزضحية» وصك الفدو».

فضلا عن شهادة المليونير والتى أجيزت من دار الإفتاء المصرية بفتوى رقم ١٠٧ واستطاعت وفى وقت وجيز تحقيق حلم أكثر من ٦٥ مصريا والحصول على جائزة مالية ضخمة يستطيعون بها بداية قوية للعمل وخدمة وتقدم هذا الوطن. وذلك تحت شعار» ويرزق من يشاء بغير حساب».

زيادة الطلب على المعاملات المطابقة لأحكام الشريعة

ويقول محمد عشماوى . رئيس مجلس إدارة المصرف المتحد . إن المصرف عكف فى الفترة الماضية على دراسة أحوال السوق المصرى فى ظل المعطيات والمعايير الدولية والمتغيرات الجديدة . كذلك قام بإجراء استطلاع للرأى بين عملاء المصرف فوجد أن هناك زيادة فى الطلب على هذه النوعية من المعاملات المالية الشرعية.

وتؤكد الأرقام والمؤشرات هذا التوجه فقد بدأت الدول الأوروبية فى الاتجاه نحو التوسع فى إنشاء البنوك الإسلامية نظرا للإقبال الكبير على هذه النوعية من التعاملات سواء من المستثمرين الخليجيين أو أبناء الجاليات الإسلامية خاصة عقب الأزمة المالية العالمية وصعوبة الحصول على تمويل من البنوك التجارية.

فقد وصل عدد البنوك الإسلامية فى العاصمة الإنجليزية وحدها إلى ٢١ بنكا. كما وصل حجم التعاملات فى سوق البنوك الإسلامية فى أوروبا من ٥٠٠ مليار إلى تريليون دولار وهو مايمثل ٥٪ من إجمالى حجم العاملات فى سوق البنوك الأوروبية.

هذا وقد تزايد حجم التمويل الإسلامى بالعام كله بنسبة تصل إلى ٢٠٪ حيث وصل حجم التمويل الإسلامى فى أمريكا وحدها إلى حوالى تريليون دولار سنويا ويضم أكثر من ٣٠٠ مؤسسة تعمل فى هذا المجال الواعد.

قواعد النظام المصرفى المطابق لأحكام الشريعة

فالنظام المصرفى المطابق لأحكام الشريعة يقوم على عدد من القواعد والأسس المالية منها المشاركات والمرابحات والتبادل المنفعى الحقيقى والعادل. حيث يتعامل هذا النظام مع المال على أنه وسيلة لتحقيق النماء والرخاء لصالح الفرد والمجتمع لتحقيق منظومة العدالة الاجتماعية. لذلك يتم التعامل مع التمويل على حجمه الحقيقى وتقدير فعلى للأصول مع مراعاة المتغيرات السوقية من إسعار وظروف.

هيئة الرقابة الشرعية للمصرف المتحد.

ويشير محمد عشماوى برئاستها المصرف المتحد قام بإنشاء هيئة للرقابة الشرعية على جميع المنتجات يقوم برئاستها أحد أساتذة الأزهر الشريف مهمتها الأساسية إجازة المنتجات الحالية والمستقبلية للمصرف المتحد من الناحية الشرعية.

إنتهى...

لمزيد من المعلومات أو للحصول على صور برجاء الإتصال
جرمين عامر
نائب مدير الإتصال المؤسسى والداخلى . المصرف المتحد
موبايل: ٠١٢٢٣٩٩٨٩٩ تليفون: ٢٧٩٢٠١٢٥
فاكس: ٢٧٩٢٠٧٣٥

نظام الادارة البيئية أيزو ١٤٠٠٠ وارتباطه بنظم تبسيط العمل بالجهاز الإدارى للدولة

(بالتطبيق على الجهاز المركزى للتنظيم والادارة)

■ إعداد: عبد السيد صبرى عبد السيد
وكيل مديرية التنظيم والادارة بسوهاج

مقدمة

بدأ الارتباط حقيقة بين الاعمال والبيئة على المستوى العالمى فى عام ١٩٧٢ فى مؤتمر الامم المتحدة بيئة الانسان مفوضية مستقلة وكلفت هذه المفوضية باعادة تقييم المشكلات البيئية وكيفية التحكم فيها ، ونشر تقريرها بعنوان مستقبلنا المشترك فى عام ١٩٨٧ وبناء عليه قررت الامم المتحدة عقد مؤتمر الارض فى ريوديجانيرو فى يونية عام ١٩٩٢ حيث التقى قادة الدول ورجال الاعمال ومجموعات خاصة ناقشوا كيف يتحرك العالم نحو الوصول الى دعم التطوير بيئيا ونتيجة لهذا المؤتمر صدرت الاجندة رقم ٢١ بعنوان " القهر العالمى والمسئولية السياسية على اعلى مستوى " التى توضح كيف تتعاون الحكومات والمؤسسات الصناعية والهيئات غير الحكومية وجميع المهتمين بنواحى البشر لحل المشاكل البيئية العريضة فى زماننا التى تهدد حياة الانسان والمجتمع . كان ذلك نقطة انطلاق لما يعرف بالتنمية المستدامة التى انعقدت فى جوهانسبرج فى الفترة من ٢٦/٨ - ٤/٩/٢٠٠٢ والتى ركزت على المفاهيم الثمانية التالية : -

١- مفاهيم مرتبطة بمكافحة الفقر .
٢- مفاهيم مرتبطة بتوفير المياه الصالحة للشرب والصرف الصحى .
٣- مفاهيم مرتبطة بالصحة والبيئة .
٤- مفاهيم مرتبطة بالطاقة .
٥- مفاهيم مرتبطة بمعايير العمل .
٦- مفاهيم مرتبطة بانماط الانتاج والاستهلاك .
٧- مفاهيم مرتبطة بالتحكم فى التخلص من النفايات .
٨- مفاهيم مرتبطة بالسياسات الخاصة بالنقل .

تبع ذلك كله من الاهتمام بالعملاء او المستفيدين وهو ما تركز عليه سائر انشطة واعمال الجهاز المركزى للتنظيم والادارة .

اهمية البحث :

تعرف المنشأة ORGANIZTION على انها شركة او مؤسسة او منظمة او مشروع اوهيئة او جزء منها سواء كان مشتركا ام لا ، عاما كان او خاصا بحيث تكون لتلك المنشأة مهامها وادارتها . ويدير المسئولون سائر اعمالهم بالمنشأة من منظور بيئى من خلال الاهتمام بالبيئة فى كل مظاهر وجوانب العمل لما به من فوائد عند التطبيق ليس فقط بلغة المال والمتمثلة فى الادخار وكفاءة الانتاج والسوق المتوقعة ولكن فى الاخطار المترتبة على تجاهل المظاهر البيئية مما يؤدى الى وقوع الحوادث وعدم القدرة على الحصول على القروض البنكية والاستثمارات المالية واخيرا خسارة الاسواق المتاحة ، وهكذا اصبح الاهتمام بالبيئة مطلبا ضروريا ، وبالتالى ظهرت الحاجة الى وضع مواصفات قياسية للادارة البيئية ، ومن ثم كان مولد الايزو ISO 14000 وبناء عليه اصدرت منظمة ISO مواصفات قياسية لنظام الادارة البيئية " MANAGEMENT:ENVIRONMENTAL SYSTEM (EMS) " على اعتبار انه جزء من النظام الادارى بالمؤسسة والذى يحتوى على الهيكل التنظيمى للمنظمة ، انشطة التخطيط ، المسئوليات ، الاجراءات ، العمليات ، الموارد اللازمة ، التطوير ، التنفيذ ، المراجعة - المحافظة على السياسة البيئية .

والجدير بالذكر يعد نظام الادارة البيئى احدستة مجالات تتكون منها سلسلة الايزو والمبينة كالتالى : -

١- نظام الادارة البيئية .
٢- المراجعة البيئية .
٣- تقييم الاداء البيئى.
٤- تقييم دورة الحياة .
٥- معايير المنتج المتعلقة بالمجالات البيئية .
٦- العنونة البيئية .

اسلوب البحث :

تطرق الباحث لاسلوبين هما : -

الاسلوب المكتبى : -

استعان الباحث فى ضوء هذا الاسلوب بالمصادر التالية : -

■ المراجع العربية .
■ المراجع الاجنبية .
■ الابحاث المنشورة .
■ الدوريات .
■ التقارير .
■ الاحصاءات .
■ الرسائل الجامعية .

الاسلوب الميدانى : -

فضل الباحث لاتمام البحث المقابلات الميدانية مع المسئولين عن المجال التطبيقى للبحث .

حدود البحث : -

١- مفاهيم اساسية : -

١/١ المواصفات القياسية ١٤٠٠٠ : هى سلسلة من المواصفات القياسية لتقييم الاداء البيئى للمنظمة .

٢/١ الاداء البيئى : هو عبارة عن نتائج قياس نظام الادارة البيئى فيما يتعلق بالمصادر المؤثرة على البيئة التى قد تتحكم فى انشطة المؤسسة وذلك بناء على سياسة المؤسسة واهدافها البيئية التى وضعتها .

٣/١ السياسة البيئية : هى بيان صادر عن المنظمة او الشركة بالنوايا والاسس المتعلقة بالاداء البيئى ككل والتى ترسم اطارا للعمل وارساء الغايات والاهداف .

٤/١ الغاية البيئية : هى الهدف البيئى العام الناتج عن السياسة البيئية والتى تتعهد الشركة بتحقيقها والتى يمكن قياسها حسب الاستطاعة .

٥/١ الهدف البيئى : هى تفعيل متطلبات الاداء التى يمكن قياسها والتى تنطبق على المنظمة او اجزاء منها والتى تنتج من الغايات البيئية .

٦/١ التحسين المستمر : هو عملية تحسين نظام الادارة البيئية الذى يساعد

صدر للباحث خطاب شكر من المنظمة العربية للتنمية الادارية المنبثقة عن جامعة الدول العربية بشأن هذا البحث

على تحقيق التطوير فى معظم الاداء البيئى للمؤسسة بما يتمشى مع سياستها البيئية الموضوعة .

٢- مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ :

تشمل مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ على سبع عشرة مواصفات بيئية متكاملة وتمثل هذه المواصفات اقترابا جديدا لتحقيق الحماية والجودة البيئية على مستويين تنظيميين متداخلين هما : -

١/٢ مستوى كلى : -

يتمثل فى مستوى الاجراءات المتبعة والمساندة لتحقيق توافق بيئى داخل الشركة او المؤسسة وبالنسبة لكافة معاملاتها الداخلية والخارجية .

٢/٢ مستوى جزئى : -

يتعلق بالاجراءات التنظيمية المتعلقة بالعمليات المستخدمة فى كل مراحل الانتاج بصفة عامة والتعبئة والتغليف بالنسبة للسلع .

٣- متطلبات انشاء نظام الادارة البيئية الايزو ١٤٠٠١ : -

تتطلب انشاء نظام الادارة البيئية خمسة اقسام رئيسية غير القسم العام.

١/٣ **المتطلبات العامة : -**

٢/٣ **السياسة البيئية :** يتطلب ان تكون السياسات : -

- مناسبة لطبيعة ومقدار الاثار البيئية المترتبة على الخدمات المقدمة .
- ان تتضمن التزاما بالتحسن المستمر .
- ان تتضمن التزاما بعدم التلوث .
- ان تضع الخطوط العريضة لاقامة اهداف بيئية محددة ومراجعتها .
- ان يتم توثيقها وتطبيقها والمحافظة عليها وان يتم توصيلها .

٣/٣ التخطيط : تتخذ مرحلة التخطيط خمس خطوات :

- تعريف المظاهر البيئية للانشطة والمنتجات والخدمات التى يمكن التحكم فيها.
- تحديد تلك المظاهر البيئية ذات الاثر الاكبر ضررا على البيئة (الاثار البيئية).
- تحديد والمحافظة على وسائل الوصول الى القواعد والاحكام القانونية المطبقة على المظاهر البيئية للانشطة والمنتجات والخدمات.
- تحديد اهداف بيئية ثابتة .
- اقامة نظام للادارة البيئية (برنامج الادارة البيئية) .

٤/٣ التطبيق والتشغيل : من خلال ٧ مكونات هى : -

١/٤/٣ التنظيم والمسئوليات .
٢/٤/٣ التدريب والوعى والمنافسة .
٣/٤/٣ الاتصالات .
٤/٤/٣ توثيق نظام الادارة البيئية .
٥/٤/٣ ضبط الوثائق .
٦/٤/٣ ضبط العمليات .
٧/٤/٣ الاستعداد والاستجابة عند الطوارئ .

٥/٣ الفحص والاجراءات التصحيحية : -

هى فحص ومراقبة واكتشاف المشكلات المختلفة وتصحيحها ، ولهذه العملية ٤ اركان هى : -

١/٥/٣ القياس والمراقبة وتنفيذ الاداء البيئى .
٢/٥/٣ الاجراءات التصحيحية والوقائية المناسبة .
٣/٥/٣ احتفظ بسجلات تبين توافق النظام مع متطلبات الايزو ١٤٠٠١ .
٦/٣ مراجعة الادارة : -

تتطلب ان تراجع الادارة النظام حسبما يقتضى الامر وان يتم تجميع المعلومات الضرورية للتقييم الشامل وتوثيق تلك المراجعة التى تحقق الاتى : -

١/٦/٣ فحص نتائج المراجعة .
٢/٦/٣ دراسة الظروف المتغيرة .
٣/٦/٣ تقييم مدى التزام الشركة بالتحسين المستمر .
٤/٦/٣ تحديد التعديلات الممكنة والسياسة والاغراض وباقى عناصر النظام .

٤- عائد تطبيق مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ :

يتعدد ما يمكن ان تحققه المنشآت من فوائد ومزايا نتيجة تطبيق والاخذ بارشادات مواصفات ا لايزو ١٤٠٠٠ عند تصميم وتنفيذ السياسات البيئية للمؤسسة ولعل من اهم تلك المزايا ما يلى : -

١/٤ ضمان التوافق مع القوانين البيئية الوطنية من حيث الاجراءات والتوافق المستقبلى للمخاطر ومطالبات البيئية .

٢/٤ رفع انتاجية المؤسسة بصفة عامة والعاملين كل على حده ، وزيادة القدرة على التكليف المستمر مع الظروف المتغيرة .

٣/٤ خفض التكاليف - وخاصة من حيث تقليل الفاقد وتطبيق اساليب اعادة الاستخدام وترشيد الاستهلاك من المدخلات .

٤/٤ تحسين الاداء البيئى بشكل مستمر ، ويؤدى ذلك لتحسين السمعة العامة للمنظمة وقدرتها على المنافسة .

٥/٤ ارتفاع الطلب على المنتج من جانب المستهلكين او المستفيدين او العملاء .

٦/٤ تخفيض رسوم التأمين المتوقعة لدى شركات التأمين .

٧/٤ اتاحة فرص جديدة فى اسواق جديدة وتقوية التنافس فى الاسواق القديمة .

٨/٤ الالتزام بنظام الادارة البيئية كما تقره مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ يساعد على زيادة الثقة داخليا وخارجيا فى المؤسسة .

٩/٤ تحقيق مشاركة العاملين فى الادارة ورفع الرضاء ومستوى الثقافة التنظيمية .

١٠/٤ تطبيق نظام الادارة البيئية يعطى المنظمات امكانية متعاظمة لتوقع المطالبات والمخاطر المستقبلية ويمنحها درجة كبيرة من الثقة .

١١/٤ تسهيل الاجراءات المالية وتعزيز القدرة على دخول المناقصات والممارسات .

١٢/٤ تقليل مخاطر المسئوليات القانونية وتقليل التكلفة الناشئة عنها .

٥- تحديات تطبيق مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ واهمها : -

١/٥ ارتفاع تكلفة الحصول على شهادة التوافق مع مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ .

٢/٥ عدم وجود مجالس وطنية للاعتماد .

٣/٥ عدم وجود نموذج موحد لتطبيق مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ حيث يختلف التطبيق من مؤسسة لاخرى .

٤/٥ ادلة الكفاءات الوطنية التى يمكن ان تساعد المؤسسات على تطبيق مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ .

٥/٥ انخفاض اعداد المؤسسات التى تطبق مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ بالدول النامية والتى تتسم بصفة عامة بانخفاض امكانياتها وصغر حجمها .

٦- دور الحكومة للمساندة لتطبيق مواصفات الايزو ١٤٠٠٠ طبقا للمسح الذى اجرته منظمة اليونيدو والذى انتهى الى الادوار التالية : -

١/٦ دعم حملات نشر الوعى بالمواصفة .
٢/٦ دعم البرامج التدريبية .
٣/٦ دعم اجراءات التسجيل والحصول على الشهادة واعتمادها .
٤/٦ دعم تكلفة الاستشارات .
٥/٦ دعم تكلفة تطبيق المواصفة .

٧- حدود تطبيقية : -

صرح الاستاذ الدكتور/ محمد بن ابراهيم التويجرى المدير العام للمنظمة العربية للتنمية الادارية بجامعة الدول العربية بجريدة الاهرام بصفحة البيئة بتاريخ ٢٠٠٧/٧/١ عن مسابقة فى مجال الادارة البيئية (تحت رعاية الرئاسة العامة للارصاد وحماية البيئة بالسعودية) بهدف ترسيخ المفهوم الواسع للادارة البيئية فى الوطن العربى وتحفيز الدول العربية للاهتمام بمفهوم التنمية المستدامة ، وذلك باستعراض افضل

تطبيقات الادارة البيئية فى الاجهزة الحكومية وكان خير تطبيق لدى الباحث هو البحث التالى : -

(عبد السيد صبرى عبد السيد ، تبسيط العمل بالمنظمات الخدمية - رؤية جديدة ، مجلة التنمية الادارية (العدد ٥٥) (القاهرة : تصدر عن الجهاز المركزى للتنظيم والادارة : يوليو ١٩٩٢) ص ٣٨ - ٤٦).

اسم المبادرة : تبسيط العمل بالمنظمات الخدمية رؤية جديدة

تضمنت المبادرة معلومات عديدة يبلورها الباحث فيما يلي :

١ . الإسهام في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية مثل خدمات الشراء والبيع والأعمال المالية وأعمال الصيانة والأنشطة المصرفية وخدمات التأمينات.....الخ .

٢ . تضمنت تطبيق مفهوم وأهداف تبسيط العمل فى ضوء الجوانب التالية :

١/٢ الجوانب التنظيمية .

٢/٢ الجوانب الوظيفية

٣/٢ جوانب القوى العاملة .

٤/٢ جوانب الحوافز

٥/٢ جوانب التدريب

٦/٢ جوانب رعاية العاملين

٧/١ الجوانب التكنولوجية

٨/٢ جوانب السجلات والنماذج المستخدمة

٩/٢ جوانب مقابلة الجماهير من خلال مكتب خدمة المواطنين

١٠/٢ جوانب متابعة الخدمة بمجرد تقديم الطلب حتى استلام النتيجة التي يستلمها الجمهور

١١/٢ منافذ أو أماكن تقديم الخدمة

١٢/٢تسعير الخدمة أو ما يسمى رسوم تقديم الخدمة

١٣/٢ الترويج للخدمة }الإعلان / البيع الشخص / تنشيط المبيعات / النشر

٣ . تجاه إطار مقترح لتطوير عمليات تبسيط العمل من خلال خطوات خمس واستعراض المنظمة كنظام مفتوح على البيئة المحيطة .

٤ . بلورة العملية محل البحث والعملية المؤثرة فيها فى إطار البيئية المؤثرة

عنوان المبادرة

تبسيط العمل بالمنظمات الخدمية رؤية جديدة

تاريخ تنفيذ :

سنة١٩٨٨ م حتى سنة١٩٩٥ م ابتدأ التنفيذ الفعلي من الربع الأخير من الثمانينات .

سنة١٩٩٥ م تناسبت هذه الرؤية الجديدة مع فكرة إعداد نماذج التبسيط التي دخلت حيز التنفيذ منذ عام ١٩٩٥ حتى الأن من خلال إتمام عمليتي الإنتاج للخدمة والتسويق لها .

جهة التمويل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

أولاً : آثار تطبيقات المبادرة على الصحة

حظى قطاع الصحة بالأهمية الكبرى فى جميع الخطط السنوية للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على مدى عشر وثمانين سنوات حيث بلغ إجمالي المواقع التي تم تطويرها بهذا القطاع عدد ألف وثمانمائة وثمانية عشر موقعا تمثل نسبة ثمانية وخمسين فى المائية من اجمالى المواقع المطورة على مستوى القطاعات القومية، ويرجع ذلك لعلاقة هذا القطاع مباشرة بصحة المواطنين والتي تعتبر الدعامة الأولى فى أي مجتمع متحضر ولمالها وقد روعي في اختيار المواقع التابعة لهذا القطاع البدء بتطوير الوحدات الصحية الريفية والتي تنتشر فى أعماق القرى والنجوع والتي تمثل سكانها القاعدة العريضة من الشعب المصري وغالبيتهم من ذوى الدخول المحدودة .

وتلى ذلك تطوير مكاتب الصحة / تطوير مكاتب الصحة المدرسية / تطوير مراكز رعاية الأمومة والطفولة / تطوير العيادات الخارجية والاستقبال / تطوير نقط الأسعاف / تطوير المستشفيات القروية / تطوير الوحدات والمجموعات الصحية /تطوير العلاج الاقتصادي /تطوير مركز طبية وحضرية / تطوير مراكز التحصين / تطوير وحدات شئون العاملين / تطوير وحدات المحفوظات / تطوير نظم العلاج بمركز القناطر الخيرية / تطوير منطقة الدلتا للتأمين الصحي / تطوير معهد القلب / تطوير وحدات النظافة وصيانة الأبنية الحكومية في قطاع الصحة .

زيادة الوعي الصحي من خلال نشر أدلة إرشادية وتوزيعها مجاناً لجمهور المواطنين في ضوء إعلان الدوحة حول اتفاقية التجارة العالمية وذلك في ضوء :

١ . توفير الخدمات الصحية الأساسية للأطفال مثل التعليم والجرعات التي يتم إعطائها للطفل موضحاً السن وتوقيتات الجرعة ونوع الجرعة .

٢ . توفير الخدمات الصحية الأساسية للمرأة لحماية المرأة أثناء فترات الحمل والرضاعة والإنجاب جيل قوى نافع للمجتمع .

توفير التجهيزات الطبية والمكتبية اللازمة لتقديم الخدمات الصحية بأحدث الأساليب التكنولوجية بما يكفل راحة العاملين والمتعاملين .

تخطيط وتهيئة مكان تقديم الخدمة بما يسمح باستخدامه بطريقة أفضل وبما يتلاءم مع صحة وسلوكيات العاملين والمتعاملين .

تم إعداد العديد من الدارسات الخاصة بتطوير نظم وأساليب العمل وتبسيط الإجراء وتقديم التوصيات للقضاء على المشاكل التي تؤثر على مستوى أداء الخدمات الصحية وأهمها :

١ . تبسيط إجراءات الرقابة على السلع الغذائية .

٢ . تبسيط إجراءات استخراج شهادة التطعيم الدولية .

٣ . تبسيط إجراءات استخراج الشهادات الصحية للمشتغلين بالأغذية .

٤ . تبسيط إجراءات توريد وصرف الأدوية للمستشفيات العامة .

٥ . تبسيط إجراءات توريد وصرف الأغذية للمستشفيات العامة .

٦. تبسيط إجراءات استخدام التراخيص الطبية .

٧ . تبسيط إجراءات صرف الأجهزة التعويضية لتلاميذ المدارس .

٨ . تبسيط إجراءات العمل بمراكز رعاية الأمومة والطفولة .

٩ . دراسة تطوير أساليب العمل في مجال خدمات الاستقبال والطوارئ والأقسام الداخلية بالمستشفيات .

١٠ . تطوير نظم العمل في مجال تعامل الجمهور مع مستشفى القصر العيني .

١١ . تطوير نظم وأساليب العمل في مجال الرقابة على الأدوية .

ثانياً : أثار تطبيقات الإدارة البيئية على النمو الاقتصادي

اهتمت خطط الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بقطاعات المالية والمحليات والداخلية والعدل والنقل والمواصلات التي تعتبر الركيزة الأساسية للنمو الاقتصادي في مصر لما تتميز به هذه القطاعات من تقديم خدماتها لجمهور عريض من المواطنين المنتشرين بأنحاء الجمهورية ويبدو ذلك كما يلى :

١ ـ تطوير المواقع بقطاعات :

١/١ المالية :

بلغ عدد الموقع التي تم تطويرها مائه واثنين موقعاً موزعة على إحدى عشر مشروعاً لتطوير المواقع التالية :

مأموريات الضرائب العقارية .

مأموريات الضرائب العامة .

مأموريات الضرائب على المبيعات . المنافذ الجمركية بالموانئ البحرية .

المنافذ الجمركية بالمطارات . دار المحفوظات العمومية .

إدخال نظام الميكروفيلم في دار المحفوظات وحدات المحفوظات . شئون العاملين .

نظافة وصيانة الأبنية الحكومية .

١/٢ المحليات :

تم تطوير عدد تسعة وتسعين موقعاً موزعة على إحدى عشر مشروعاً لتطوير المواقع التالية

أربعة وعشرين وحدة محلية ثمانية عشر موقعاً لمجمع عزب القاهرة

سبعة عشر موقعاً لمجمع الجيزة لمصالح الحكومية سبعة عشر موقعاً لحي الوايلي

تسعة مواقع ميادين عامة أربعة وحدات بمدينة الفيوم

ثلاث مواقع وحدات شئون عاملين مجمع التحرير

مسميات الشوارع وأرقام المنازل لثلاث مواقع بالقاهرة المجزر الآلي

مسميات الشوارع لموقع واحد بالجيزة

١/٣ الداخلية :

تم تطوير ثلاثمائة موقعاً موزعة على سبعة عشر مشروعاً لتطوير المواقع التالية :

مكاتب السجل المدني . مكاتب الأدلة الجنائية .

مكاتب تراخيص العمل . أقسام الشرطة .

نقط المرور . نظم وأساليب العمل بالسجل المدني .

وحدات المحفوظات . وحدات الحجز التحفظي .

وحدات تراخيص السيارات الحكومية والملاكي . محاكم المرور .

وزارة الداخلية . وحدات شئون العاملين .

مكاتب رعاية الأحداث . مصلحة الأحوال المدنية.

نظام وصيانة الأبنية الحكومية

. الإدارة العامة لشئون المجندين .

١/٤ العدل :

تم تطوير مائة وواحد وثمانين موقعاً موزعة المشروعات الثمانية التالية :

مكاتب ومأموريات الشهر العقاري .

مكاتب الطب الشرعي .

مكاتب النيابة الإدارية . المحاكم .

مكاتب هيئة قضايا الدولة . مكاتب مصلحة الخبراء .

مكاتب ووحدات شئون العاملين

. مكاتب شئون العاملين .

١/٥ النقل والمواصلات :

تم تطوير مائة وأربعة وستون موقعاً موزعة على المشروعات التسع التالية :

مكاتب البريد مكاتب التليفون والتلغراف

محطات السكك الحديدية محفوظات جمارك ميناء الإسكندرية .

خدمات الركاب والمواني . وحدات المحفوظات .

وحدات شئون العاملين . وحدات ثقافة وصيانة الأبنية التعليمية .

مركز حركة الطرود البريدية الجوية .

٢ . إعداد العديد من دراسات تطوير نظم وأساليب العمل أهمها :

١/٢ تطوير أساليب العمل في مجال خدمات الركاب بميناء القاهرة الجوي .

٢/٢ تبسيط إجراءات الشهر والتسجيل للمستثمرين الأجانب .

٣/٢ تبسيط إجراءات خدمات الأحوال المدنية .

٤/٢ تبسيط إجراءات صرف الشيكات الحكومية .

ثالثاً : آثار تطبيقات المبادرة على حماية الموارد الطبيعية من الاستنزاف والتلوث .

قام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بحصر المباني الحكومية التي تأثرت بالزلزال والعمل على تطويرها من خلال المراحل التالية :

١ . مرحلة الإعداد

حيث تم حصر المباني الحكومية كلها خاصة التي تأثرت بالزلزال على مستوى الجمهورية . وتم إدخالها بالحاسب الآلي كي يتم إدراجها ضمن خطط ومراحل التطوير من خلال إعداد المقايسات الفنية اللازمة لتطويرها وتحديد التكلفة التقديرية لذلك مع توفير التجهيزات والمعدات المكتبية اللازمة لأداء الخدمات بأسلوب متطور .

٢ . مرحلة التنفيذ

تقوم كل جهة بإعداد كراسة الشروط وطرح المناقصات واختيار أفضلها تمهيداً للترسية والبت وتسليم المواقع للمقاولين ، والقيام بمتابعة تنفيذ عمليات التطوير الموجودة بالمقايسة .

٣- مرحلة متابعة المواقع المطورة

تقوم الجهات المعنية بمتابعة المواقع بعد تطويرها وإعداد تقرير عن تأثير نتائج عمليات التطوير على الأداء وتيسير الخدمات

- قام الجهاز أيضا باتمام مشروع نظافة وصيانة الأبنية الحكومية لحماتها من الاستنزاف والتلوث بالقطاعات التالية : موقع واحد بقطاع الصحية موقع واحد بقطاع الداخلية

موقعان بقطاع النقل والمواصلات موقع واحد بقطاع القوى العاملة

موقعان بقطاع التأمينات والشئون الاجتماعيةموقع واحد بقطاع المال

- قام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بتطوير بعض المواقع حماية لها كمورد طبيعي مثل :

تطوير مجمع المصالح الحكومية بالتحرير تطوير مستشفى القصر العيني بالجيزة

تطويرا لميادين العامة تطوير دار المحفوظات العمومية

تطوير المنافذ الجمركية بالموانئ البحرية تطوير بالمطارات

٢ . قام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ببعض دراسات تبسيط الاجراءات وتطوير نظم العمل حماية للبيئة الطبيعية من التلوث مثل :

تبسيط إجراءات تراخيص المحاجر

تطوير أساليب العمل في مجال مكافحة تلوث المياه.

تبسيط إجراءات طلب توصيل وصلة صرف صحي لعقار أو محل أو منشأة

تطوير نظم العمل في مجل النظافة بمحافظات القاهرة والجيزة والغربية

تطوير نظم وأساليب العمل للمكتب التنفيذ للوقاية من الأشعة

تبسيط إجراءات الحصول ترخيص وحدة ملاحية نهرية آلية

تطوير نظم العمل في مجال الشحن والتفريغ والنقل الداخلي بميناء السويس والأربيه.

تبسيط اجرءات تراخيص الصيد بالهيئة العامة لتنمية الثروة السمكية

كما اهتم الجهاز بحماية البيئة الطبيعة من الاستنزاف والتلوث بالاهتمام بناتج المصانع من خلال جعل خدمةاجراء التحاليل وتحديد وحدات المعالجة للمصانع المطلوب الترخيص لها للصرف على الشبكة العامة حتى لا تصرف إلى المياه الجوفية أو النيل .

رابعا : آثار تطبيقات المبادرة على الكفاءة الاقتصادية ومكافحة الفقر وتأمين الدخل

يتعامل قطاع التأمينات الشئون الاجتماعية مع شريحة كبيرة من المجتمع ويقدم هذا القطاع خدماته عن طريق وحداته المنتشرة فى كافة المدن والقرى ويحرص الجهاز على برنامج التطويرلأكثر من سبعون موقعا على المشروعات تطوير :

الوحدات الاجتماعية مكاتب التأمينات المناطق التأمينية وحدات المحفوظات

حرص الجهاز أيضا على إتمام الدراسات التالية :

أ. تبسيط إجراءات خدمات وزارة الشئون الاجتماعية في مجال رعاية الأطفال المحرومين من الرعاية الأسرية .

ب. دراسة تبسيط إجراءات خدمات الوحدات الاجتماعية في مجال الضمان والمساعدات الاجتماعية

جـ. تبسيط إجراءات لخدمات المقدمة للمعوقين .

د . تسوية وصرف المعاشات من الهيئة القومية للتأمين والمعاشات

هـ. تبسيط إجراءات العمل الخاصة بتنفيذ مشروعات الأسر المنتجة

و. تبسيط إجراءات القروض الاجتماعية من بنك ناصر بضمان المرتب أو المعاش

ز. تبسيط إجراءات العمل الخاصة باستبدال المعاش

ح. تبسيط إجراءات عملية صرف معاشات التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات العسكرية

ط. تبسيط إجراءات صرف تعويض الدفعة الواحدة الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية .

ي. تطوير نظم وأساليب العمل بمكاتب الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .

ك. تبسيط إجراءات التراخيص التي تمنحها مديرية الشئون الاجتماعية بالقاهرة والجيزة .

٢. كما يتعامل قطاع القوى العاملة مع الراغبين في الحصول على فرصة عمل بالقطاعين العام والخاص من خلال الخدمات التي تقدمها مكاتب القوى العاملة التي تم إدراجها ضمن خطط الجهاز لتطويرها كما تم إدراج خدماتها ضمن خطط الجهاز والتي بدت في صورة دراسات ولعل أهمها ما يلي :

- تطوير أساليب العمل في مجال تلبية احتياجات السوق الخارجي من العمالة المصرية .
- تبسيط إجراءات توجيه وإلحاق الصبية المتسربين في التعليم من سن إثنا عشر إلى سن ثمانية عشر بالتدريب المهني .
- تطوير أساليب العمل في مجال تشغيل العمالة المصرية بالخارج .

٣. كما يحدد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة احتياجات الجهات الحكومية من القوى العاملة من حيث العدد والتخصص، وذلك في القيام بدراسات معدلات الأداء والمقررات الوظيفية على مستوى الجهات المركزية وسائر محافظات الجمهورية والتي أنصبت ديوان عام المحافظة ومديريات الخدمات على الأخرى وهي : التربية والتعليم / الزراعة / الطب البيطري / القوى العاملة / الشئون الاجتماعية / الطرق / التموين / المالية / الصحة والسكان / التنظيم والإدارة / الإسكان / الأمن .

٤. كما يسعى الجهاز من خلال تطوير وحدات شئون العاملين ووحدات المحفوظات لسائر الجهات الحكومية إلى إدخال الحاسبات الآلية الميكروفيلم وبالتالي بدت احتياجات متخصصة من القوى العاملة في هذه المجالات وتم التعين عليها .

٥. كما سعى الجهاز إلى تبسيط الإجراءات في مجالات الاستثمار السياحي / الزراعي / الصناعي / الصحي / التعليمي ٠٠٠٠٠ كي يتم جذب المستثمرين لفتح مشاريع وتشغيل الخريجين من ناحية وإثراء الاقتصاد القومي من ناحية أخرى .

خامساً : آثار تطبيقات المبادرة على الأطر المؤسسية

من أهم آثار تطبيقات المبادرة على الأطر المؤسسية

استمرار تطوير التشريعات المنظمة للخدمات الجماهيرية بما يتلاءم والبيئة المحيطة سواء كانت محلية أو أجنبية والتى تتغير بصفة مستمرة .

الاستفاد بالبيانات والمعلومات المتاحة في اتخاذ القرارات نحو التغير للأحسن في إطار السياسات والاستراتيجيات المعمول بها في المنظمة الخدمية .

استمرار التنسيق بين التقسيمات التنظيمية ذات العلاقة بجمهور المتعاملين ، حتى لا يحدث تضارب أو ازدواج ويكون ذلك مضيعة للوقت والجهد والتكلفة بلا عائد على العاملين والمتعاملين .

التأكيد على مشاركة الجماهير في رسم السياسات العامة لأداء الخدمات الجماهيرية كي تعم حالة الرضا والهدوء بالنسبة للخدمات المقدمة ، والاستمرار في عمليات التطوير تجاه ذات الإطار الذي يحقق أعلى درجات الرضا الجماهيري .

التأكيد على مكافحة الفساد بالفصل بين مؤدي الخدمة والمستفيد منها من خلال مكتب خدمة المواطنين الذي يتلقى سائر الطلبات من الجماهير واستقبالهم بصورة مرضية ويسلمها للتقسيم التنظيمي المختص لتحقيق الهدف من الطلب ، ثم يتم تسليم النتيجة لصاحب الشأن .

استمرار توفير مناخ جاذب للاستثمار الأفقي أي بجذب مستثمرين في المجالات الزراعية / الصناعية / السياحية / الصحية / الإسكانية / الكهربائية / التجارية / ٠٠٠٠٠ الخ

استمرار عمليات التطوير لإجراءات تصدير المنتجات التي يتم استيرادها . ومحاولة إتمام التوازن بين المنتجات المحلية والسلع المستوردة في إطار التشريعات المنظمة لذلك .

تؤثر تطبيقات المبادرة على البيئة الاجتماعية من خلال الجوانب التالية :

١ . الجوانب التنظيمية :

إلى أي مدى يتم تطبيق الهيكل التنظيمي / يتم تطبيق مبدأ التخصص / يراعى نطاق الإشراف / يراعى مبدأ وحدة القيادة / يراعى عدم وجود ازدواج أو تداخل في الاختصاصات / يراعى عدم وجود تداخل في الإشراف .

٢ . الجوانب الوظيفية :

- هل الوضع الحالي يتطلب استحداث وظائف جديدة
- هناك بطاقات وصف وظيفية
- تم تسكين العاملين وفقاً لجداول الوظائف المعتمدة

٣ . جوانب القوى العاملة

- مدى الاستفادة بالأفراد المعينين
- هل توجد سياسة للترقية
- هل هناك فائض أو عجز في العمالة
- هل هناك بطالة مقنعة في بعض الإدارات
- هل هناك خطة للقوى العاملة

٤ . الحوافز

- هل هناك نظام للحوافز
- ما هي نوعية الحوافز . مادية / مالية / معنوية / سلبية / إيجابية
- هل يتمش نظام الحوافز مع متطلبات خطة المنظمة

٥ . التدريب

- هل يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بصفة دورية ؟
- هل توجد خطة واضحة للتدريب ؟
- هل هناك تدريب تحويلي للاستفادة المثلي من القوى العاملة ؟

٦ . رعاية العاملين

هل هناك نظام لرعاية العاملين ؟

ما هو نوع هذا النظام (طبياً . اجتماعياً . رياضياً . حضانة لأولاد العاملين . معارض سلع معمرة) ؟

٧ . جوانب تكنولوجية

هل هناك تجهيزات تساعد في انتاج الخدمة بصورة ميسرة مثل آلات حاسبة . ميكروفيلم . ميكروفيش . كمبيوتر ؟

سادساً : المجالات التي قد تفيد فيها نتائج الدراسة واستخلاصاتها العامة :

١ . نتائج الدراسة

إن استمرار عمليات تبسيط العمل يتمشى مع تغيير احتياجات ورغبات أفراد المجتمع بل ويعمل على إشباعها .

وجود تآلف وتواصل واندماج وتكافل بين كافة أنشطة الإدارة داخل المنظمة كي تعمل كنسيج متكامل من أجل تقديم الخدمات على مستوى يرقى ومستوى جمهور العملاء .

تقوم المنظمة بتشكيل فريق عمل يختص بتسجيل ومراجعة وتحليل المراحل والخطوات الإجرائية التي تدخل في تكوين العملية الإجرائية الواحدة للحد من الاختناقات / وتجنب الإسراف في الوقت والجهد والمال / وتجنيد وسائل أخرى لإنتاج الخدمة ....

إدخال عملية التخطيط لعمليات التبسيط من خلال إجراء عمليات

التبسيط بتوقع وجود مشكلة مستقبلاً أو بتطوير عناصر أداء الخدمة للإرتقاء ومستوى الجمهور الذى يتعامل معها مثل الخدمات السياحية أى جعل عملية التبسيط عملية وقائية وليست علاجية تنتظر حدوث مشكلة وتقوم بعلاجها .

أى تصبح عملية تبسيط الاجراءات متواصلة أو مستدامة .

تدور عمليات التبسيط فى فلك عناصر فرعية يقوم فريق العمل بتطويرها أهمها :

إستمرار ربط التشريعات المطورة مع أداء العمل .

التناسب بين مكان أداء الخدمة ومواعيد تدفق العملاء

كيف يؤدي العمل ؟

من الذي يقوم بهذه الخطوة ؟

متى يجب إجراء هذه الخطوة ؟

أين تتم هذه الخطوة حالياً وأين يجب أن تتم ؟

٢ . الاستخلاصات العامة :

١/٢ تدور عمليات لتبسيط العمل في فلك تحسين أداء الخدمة بغية أنسياب العمل بما يعود بالمنفعة الإيجابية على العاملين والرؤساء والمنظمة والمجتمع ، وينبثق من ذلك عدة أغراض أهمها :

رفع كفاءة أداء الخدمة .

تخفيف المعاناة عن كاهل العملاء .

تقديم خدمة بأفضل صورة .

تقديم خدمة بأقل وقت .

تقديم خدمة بأقل تكلفة .

تقديم خدمة بأقل جهد .

٢/٢ تحسين أداء الخدمة مراعاة لوجود منافسين في سوق الخدمات مثل الخدمات الصحية والسياحية والتعليمية ومستخلص الجمارك .

٣ . المجالات التي تفيد فيها نتائج الدراسة أهمها :

مجال الخدمات الصحية .

مجال الخدمات السياحية .

مجال الخدمات التعليمية .

مجال الخدمات الجمركية .

مجال الخدمات النقل والمواصلات .

مجال الخدمات المقدمة من مصالح وهيئات وزارة العدل .

مجال الخدمات لقطاع الداخلية .

مجال الخدمات لقطاع التأمينات والشئون الاجتماعية .

مجال الخدمات الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية .

مجال الخدمات للرقابة الصناعية .

مجال الخدمات لمصلحة الكيمياء .

مجال الخدمات للهيئة العامة للتصنيع .

مجال الخدمات من الإدارة العامة لحسابات الحكومة بالبنك المركزي .

مجال الخدمات المقدمة بالموانى البرية والبحرية والجوية .

مجال الخدمات المقدمة من مصلحة الضرائب العامة أو الضرائب على المبيعات أو الضرائب العقارية .

مجال الخدمات المقدمة من مصلحة الجمارك .

مجال الخدمات المقدمة من مصلحة الشركات .

مجال الخدمات المقدمة من هيئة الاستثمار .

سابعاً : أي مزايا أخرى ذات صبغة خاصة .

١ . تتميز عملية تبسيط العمل بأنها الركن الركين وحجر الزاوية لنجاح أية برامج للتنمية الشاملة ، حيث يتم إعداد برنامج شامل لعلاج المشاكل التي تؤثر على مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية ، وهذا البرنامج يتسم بما يلي :

■ التشخيص الواقعي والإعداد الهادئ والموضوعي ، والتعايش مع تلك المشاكل التي يصعب مواجهتها في الأجل القصير ، ونعد لمعالجتها جذرياً وعلى مدى زمني يتحدد وفقاً لما تسمح به الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

■ شعور جمهور المواطنين بتحسين ملموس في مستوى تأدية الخدمة وجودتها حيث تقترب من مثيلاتها في كثير من دول العالم .

■ رفع معدلات أداء الجهاز الحكومي للدولة حتى يكون في خدمة القطاع الاستثماري والخاص .

٢ . كما تتميز عمليات التبسيط إلى التطوير الإجرائي للخدمات التي تقدمها المواقع حتى يتحقق التطوير المتكامل والإنتهاء لبرنامج زمني لتنفيذ التوجيهات المتعلقة بتلك الدراسات والتى تبدو فى ثلاث مستويات: ١/٢ توصيات عاجلة يتم تنفيذها خلال سنة .

٢/٢ توصيات متوسطة الأجل يتم تنفيذها خلال ثلاث سنوات .

٣/٢ توصيات طويلة الأجل يتم تنفيذها خلال خمسة سنوات .

٣ . يتمشى روح مفهوم تبسيط العمل مع مفهوم الإدارة البيئية الذى يقصد بة الإستخدام الرشيد للموارد المتاحة للمنظمة أو هى عبارة عن هيكل المنظمة ومسئولياتها وسياساتها وممارساتها وإجراءاتها وعملياتها المستخدمة فى حماية البيئة الإدارية .

٤ . تتميز المبادرة أيضاً باحتواء مضمونها على عوامل بيئة العمل الداخلية التي تختلف من منظمة لأخرى حسب طبيعة اتخاذ القرارات :

١/٣ بيئة العمل الداخلية : تتكون من العناصر التالية :

تخطيط وتصميم مكان العمل .

التكنولوجيا .

موارد العمل (توفير الإمكانيات والموارد اللازمة لأداء الأنشطة والأعمال التنظيمية المختلفة) .

التلوث (حيث أن تلوث مكان العمل يؤثر على جودة حيا العمل) .

٢/٣ البيئة الاجتماعية

أي دراسة الجوانب المتعلقة بالفرد والموقف التي تسهم في تحديد مقدار الجهد أو الطاقة التي سيبذلها في أداء دوره والتي تشمل على ما يلي :

الإشراف الفعال الأجر

الأتصال التدريب

القوانين والتشريعات ضعف العلاقات الاجتماعية

الروح المعنوية ازدواج الاختصاصات وتداخلها

تصميم العمل

٥ . تتميز المبادرة بسعيها الدءوب لنجاح عمليات التحسين بصفة مستمرة والتي تشتمل على العناصر التالية :

القيادة المتفتحة .

بناء الوعي فتح خطوط الاتصال واستمراريتها

العمل على خلق ثبات الهدف

التركيز على العميل

اختيار الجهود المبتكرة تكوين فرق العمل

تقديم الدعم ، التدريب والتعليم للقوى العاملة بناء الصدق والاحترام

التحسن المستمر في بيئة العمل

التحسن المستمر لكل العمليات

اتساع نطاق الثقافة للإدارة البيئية

٦ . كما تتميز المبادرة إلى الوصول لما يعرف بخمسة أصفار هي :

الأعطال تساوي صفر/التأخير يساوي صفر

الحفظ يساوي صفر/التعقيد يساوي صفر

المقابلة السيئة تساوي صفر

٧ . أنفردت المبادرة بعرض العملية محل البحث بتأثرها بالعناصر التالية :

البيئة الاجتماعية المشار إليها عاليه النماذج والسجلات

مكتب خدمة المواطنين /مكتب المتابعة

وحدة شئون المقر /تسعير الخدمة

منافذ تقديم الخدمة/ الإعلان عن الخدمة

تنشيط المبيعات/الإعلام عن الخدمة

ويحدث حراك لهذه العناصر في إطار البيئة المحيطة وهي :

البيئة الاقتصادية/البيئة السياسية / التشريعية

البيئة التكنولوجية/البيئة الاجتماعية / الثقافية



الهيئة القومية للأنفاق إحدى هيئات وزارة النقل وأهم أهدافها دراسة وتخطيط وتصميم وتنفيذ شبكة مترو انفاق القاهرة الكبرى بالإضافة إلى المنشآت الملحقة بهذه الشبكة وقد بدأ العمل فى شبكة مترو الأنفاق عام ١٩٨٢ وحتى الآن فقد تم تنفيذ الخطين الأول والثانى للمترو بطول إجمالى ٦٦ كم من خطوط مترو الأنفاق بالإضافة إلى تنفيذ نفقى الأزهر للسيارات بطول ٢.٦كم لكل نفق لربط طريق صلاح سالم بمنطقة وسط البلد.

شبكة مترو أنفاق القاهرة الكبرى

١ - الخط الأول لمترو انفاق القاهرة الكبرى «حلوان - المرج»

يمتد الخط الأول للمترو من حلوان إلى المرج الجديدة بطول حوالى ٤٤ كم ويبلغ عدد المحطات على هذا الخط «٣٥» محطة منها عدد «٥» محطات نفقية وعدد «٣٠» محطة سطحية ويعتبر هذا الخط العمود الفقرى لشبكة مترو انفاق القاهرة الكبرى حيث يعبرها من الجنوب إلى الشمال الشرقى مخترقا المنطقة التجارية الرئيسية فى قلب العاصمة.

٢ - الخط الثانى لمترو انفاق القاهرة الكبرى «شبرا الخيمة - المنيب»

يمتد هذا الخط من شبرا الخيمة حتى المنيب بطول ٢١.٥ كيلو متر ويبلغ عدد المحطات على هذا الخط «٢٠» محطة منها عدد «١٢» محطة نفقية وعدد «٦» سطحية وعدد «٢» علوية.

٣. الخط الثالث لمترو أنفاق القاهرة الكبرى «إمبابة - مطار القاهرة الدولى»:

أوصت دراسات نقل عام ١٩٩٨/٢٠٠٠ بضرورة تنفيذ مشروع الخط الثالث وتطوير مساره طبقا لمتطلبات وحجم النقل المتوقع حتي عام ٢٠٢٢ ليمتد من مطار القاهرة شرقا إلى إمبابة غربا حيث يبلغ عدد محطات الخط «٢٩» محطة منها «٢٧» محطة نفقية وعدد «٢» محطة سطحية ويتم تنفيذه كالآتى:

- المرحلة الأولى «جارى تنفيذها ومتوقع الانتهاء من تنفيذها فى أكتوبر ٢٠١١»

وتمتد هذه المرحلة من العتبة حتى العباسية بطول ٤,٣كم وتشتمل على عدد «٥» محطات نفقية «العباسية - عبده باشا - الجيش - العتبة» وتحقق هذه المرحلة تبادل الخدمة مع الخط الثانى للمترو بمحطة العتبة.

المرحلة الثانية «جارى الإعداد لبدء تنفيذها ومتوقع الانتهاء من تنفيذها فى أكتوبر ٢٠١٣»

يتم حاليا تحديث دراسات النقل وتمتد هذه المرحلة من ميدان العباسية حتى شارع الأهرام فى مصر الجديدة ويبلغ طول هذه المرحلة ٧.١٢ كم وتشتمل على عدد «٤» محطات نفقية «المعرض - الاستاد - كلية البنات - شارع الأهرام»

المرحلة الثالثة «تحت الدراسة التنفيذية»

١ - تم توقيع مذكرة تفاهم مع المكتب الاستشارى سيسترا ليقوم بتحديث مخطط النقل لإقليم القاهرة الكبرى وكذلك تحديث دراسات النقل والجدوى والتصميمات الفنية وإعداد مستندات الطرح اللازمة للمرحلة الثالثة من الخط الثالث وذلك بمنحة مقدمة من الحكومة الفرنسية على أن تنتهى هذه الدراسات بنهاية ٢٠١٠

تمتد هذه المرحلة من العتبة حتى إمبابة بطول ١١.٦ كيلومتر وإجمالى عدد المحطات «١٢» محطة طبقا لتوجيهات السيد الاستاذ الدكتور رئيس الوزراء بضرورة خدمة هذه المرحلة لمنطقة بولاق الدكرور ومتوقع أن يصل طول هذه المرحلة حوالى ١٨ كم.

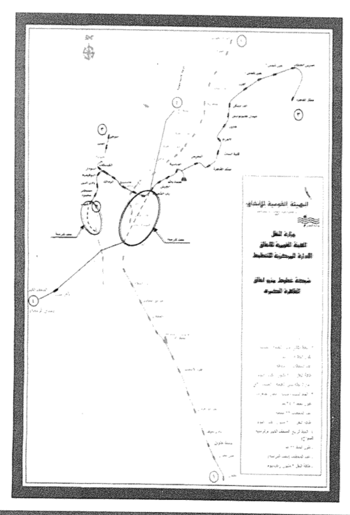
المرحلة الرابعة

وتمتد هذه المرحلة من شارع الأهرام بمصر الجديدة حتى مطار القاهرة بطول ١٢.١ كم وتشتمل على عدد «٨» محطات وتحقق هذه المرحلة تبادل الخدمة مع سكة حديد السويس فى منطقة عين شمس.

٤. الخط الرابع لمترو انفاق القاهرة الكبرى «تحت الدراسة التنفيذية»

٢. تم توقيع مذكرة تفاهم مع هيئة التعاون اليابانية «جايكا» لتقوم بإعداد دراسات النقل والجدوى للخط الرابع بطول ٢٧ كم وكذلك إعداد التصميمات الفنية ومستندات الطرح اللازمة للمرحلة الأولى «م. الرماية - الملك الصالح» بطول حوالى ١٤ كم وذلك بمنحة مقدمة من الحكومة اليابانية على أن تنتهى هذه الدراسات بنهاية ٢٠١٠

يبدأ هذا الخط من ميدان نادى الرماية بالجيزة جنوبا مرورا بمناطق فيصل والهرم ومنطقة وسط القاهرة حتى ميدان السواح ليخدم مطالب النقل المتزايدة لرحلات الأفراد.



هيئة المواد النووية



يسر هيئة المواد النووية أن تعلن عن استعدادها للمشاركة فى إنجاح مشروعات التنمية والمشروعات الاستثمارية بالدولة وذلك من خلال المساهمة فى استكشاف مختلف الموارد الطبيعية مثل الثروات المعدنية والبترول والغاز والمياه الجوفية بالإضافة لتوافر العديد من المنتجات البحثية والأجهزة المعملية.... مثل:

(١) تنفيذ برامج الاستكشاف الجيوفيزيائى الجوى للبحث عن مصادر الثروة المعدنية والبترول والغاز الطبيعى واجراء عمليات الرصد البيئى.

(٢) أجهزة ومعدات حفر الآبار باستخدام التقنيات الحديثة.

(٣) تنفيذ عمليات السير الجيوفيزيائى للآبار لتحديد وتقييم خزانات المياه الجوفية وتحديد عمق وسمك الطبقات الحاملة لها.

(٤) استخدام الطرق السيزمية فى تحديد بعض المعاملات الطبيعية اللازمة للأعمال الإنشائية والهندسية.

(٥) استخدام طرق المسح الكهرومغناطيسى فى عمليات الاستكشاف عن الثروات المعدنية والمياه الجوفية والتطبيقات الهندسية.

(٦) حمض الفوسفوريك المنقى (تركيز ٦٠٪ لاستخدامه كسماد معدنى ومخصب زراعى للنبات حيث يحتوى على العناصر الكبرى والصغرى اللازمة للنبات بالإضافة لاستخدامه فى تطهير شبكات الرى بالتنقيط (مسجل بوزارة الزراعة برقم ٢٦٩٣ لسنة ٢٠٠١).

(٧) توافر العديد من المعادن الاقتصادية مثل معادن الزركون والالمنيت والماجنتيت والروتيل والجارنت والتى تستخدم فى العديد من الأغراض الصناعية وتفوق نظيراتها من المعادن المستوردة من حيث المواصفات الطبيعية والكيميائية.

(٨) إجراء التحاليل المعدنية والكيميائية للصخور والمعادن والتربة والمياه لتحديد محتواها من العناصر السائدة والشحيحة والسامة وذلك باستخدام أحدث الأجهزة المعملية.

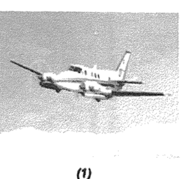
(٩) إجراء الدراسات البيئية الإشعاعية للخامات والمواد الطبيعية التى تستخدم فى الأغراض الإنشائية والصناعية للتأكد من أن محتواها من العناصر المشعة يقع فى نطاق الحدود المسموح بها للحفاظ على البيئة والصحة العامة.

(١٠) إجراء الدراسات اللازمة وتنفيذ التخفيض المدروس لمنسوب المياه الجوفية بالمنشآت والمناطق الأثرية.

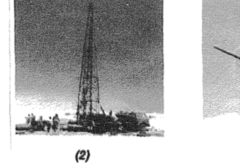
للاستفسار عن مزيد من المعلومات:

١ ـ مقر الهيئة بالقطامية (أمام وحدة مرور القطامية. ت: ٧٥٨٥٨٣٥ـ٧٥٨٥٨٣٨ ف: ٧٥٨٥٨٣٢)

٢ ـ حمض الفوسفوريك متوافر بوحدة تنقية حمض الفوسفوريك بمقر الهيئة بأنشاص (ت/ ٤٦٢٠٨٠٩ـ٤٦٢٠٨٠٨ ف: ٧٥٨٥٨٣٢) وكذلك بشركة بولى سيرف للأسمدة والمواد الكيماوية بأبى زعبل.



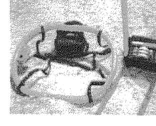
(1)

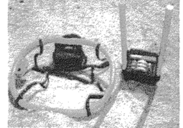


(2)



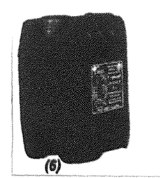
(3)





(4)

(5)



(6)



فكر واربح
جوائز قيمتها
1000 جنيه لثلاث فائزين
لتكون أحد الفائزين بجوائز المسابقة ما عليك إلا الاجابة على الاسئلة المطروحة بكوبون المسابقة وارسله على عنوان المجلة وسيمنح الفائز الأول ٥٠٠ جنيه والثانى ٣٠٠ جنيه والثالث ٢٠٠ جنيه .
ــ ترسل كوبونات المسابقة خلال شهر ونصف من صدور العدد.. على عنوان المجلة
الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ـ مجلة التنمية الادارية
١ طريق النصر ـ مدينة نصر ـ القاهرة بريد رقم : ١١٧٦٣
ــ سوف يتم عمل قرعة علنية بين الاجابات الصحيحة ومنح الجوائز عقب السحب مباشرة والمشتركين من خارج الجهاز سوف ترسل لهم شيكات الجوائز على العناوين المرسلة لنا .
مسابقة العدد ١٢٢
• متى صدر أول عدد من مجلة التنمية الإدارية ؟
• ما هى الصحاصح ؟
• ما هو عدد كواكب المجموعة الشمسية؟
كوبون المسابقة
الاسم: .... جهة العمل: ....
الوظيفة : .... تليفون،موبايل: ....
العنوان: ....
كوبون المسابقة

الغرفة التجارية المصرية بالقليوبية

ميدان سعد زغلول – بنها

☎ 3260142- 3260143- 3260144- 013/ 3252177

فاكس : 013/262477

E-mail :coc_qal_egy@yahoo.com





الغرفة التجارية بالقليوبية

- *إنشاء مكتب للشهر العقاري والترخيصات بمقر الغرفة*
- *عمل الربط الإلكترونى بين مكاتب الغرفة بالمحافظة*
- *فتح مركز تدريب للتجار والعاملين بالمؤسسات والشركات.*
- *وبروتوكول طلاب المدارس الصناعية على خطوط الإنتاج بالمصانع.*

– شهد عام 2008 العديد من الإنجازات التي حققتها الغرفة لاستكمال منظومة الشباك الواحد حيث تم موافقة وزاره العدل على إنشاء مكتبالشهر العقارى بالغرفة التجارية ببنها وكذلك مكتب للإستخراج رخص المحلات للتيسير على التجار في سرعة عمليات التوثيق والشهر بالنسبة لجميع أنواع العقود كما شهد عام 2008 .

– تم افتتاح مكتب الغرفة بمدينه شبرا الخيمة لاستخراج كافه الشهادات التي تصدرها الغرفة لخدمه مدن شمال المحافظة كما تم ربط مكتب الغرفة بشبرا الكترونيا مع مكتب السجل التجاري المميز الذي تم افتتاحه بالقرب من مكتب الغرفة وذلك للتيسير على التجار في استخراج السجل المميز .

– كما وقعت الغرفة بروتوكول تعاون مع مديريه التربية والتعليم بالمحافظة لتدريب طلاب المدارس الثانوية الفنية بالتعاون مع الشركات ورجال الأعمال في مجال الإنتاج الزراعي والملابس الجاهزة ووفقا للبروتوكول يتكفل رجال الأعمال بشراء الأجهزة والمعدات الفنية لدعم الأقسام العملية بالمدارس الفنية وتدريب الطلاب مجانا مع التزام الشركات بتعيين نسبه من طلاب الخريجين كمساهمه من الغرفة في حل جزء من مشكله البطالة بالمحافظة .

كما قامت الغرفة بتنظيم معرض للسلع الغذائية خلال شهر مارس الماضي بمدينه بهتيم على مساحه 1200 متر مربع بهدف السيطرة على الأسعار المرتفعة بالأسواق خلال تلك الفترة وبيع المعروضات من السلع الغذائية بأسعار نصف الجملة خاصة وان الغرفة تحملت نفقات أقامه المعرض حتى لا يتحمل التاجر ايه أعباء يقوم بتحميلها على السعر النهائي للسلعة .

– وتنتهى الغرفة الآن من تجهيز مقر تدريب دائم بالتعاون بين الغرفة ومركز معلومات التجارة ووزارة الإتصالات لتدريب التجار والعاملين بالمؤسسات والشركات على نظم الحاسب الآلى والإدارة والسكرتارية مجانا وذلك لتحسين مستوى العمالة ورفع كفاءة الإنتاج .

– وسيشهد عام 2009 بإن شاء الله إقامة سوق جمله مطور للخضر و الفاكهة بتمويل من الغرفة بمدينه القناطر الخيرية بعد الحصول على ترخيص المحافظة بتخصيص قطعه ارض على مساحه 2500 متر مربع بالمدينة لأقامه السوق ليصبح واجهه حضارية في تنظيم الأسواق والقضاء على الأسواق العشوائية المنتشرة بالمحافظة .

– كما انه سيتم افتتاح مكتبين للغرفة في كلا من الخانكة و طوخ و ربطهما الكترونيا بالمكتب الرئيسي ببنها تيسيرا على تجار هذه المدن والاستفادة من كافه الخدمات التي تقدمها الغرفة .

الاستثمار فى بيئة المعلومات والمعرفة

اختلفت وتباينت الآراء للمختصين حول مفهوم الاستثمار ، فيرى فريق أن الاستثمار بمفهومه العام يعنى إنفاق أموال مقابل عائد متوقع ، ويرى فريق آخر أن الاستثمار يعنى العائد المتوقع من إنفاق معين وعلى قدر تعظيم العائد على قدر أهمية الاستثمار .

وبصرف النظر عن تباين الآراء والمفاهيم إلا أن هناك اتفاقا على أن هناك أموالا مستثمرة وعائدا متوقعا من هذا الإنفاق، وهذا يكون مقبولا للذهن ومنطقيا فى المجالات الإنتاجية أو الصناعية أو بصفة عامة المجالات الملموسة ولكن ماذا عن الاستثمار فى بيئة المعالومات والمعرفة وهى مجالات لا تتسم بالمادية او حتى القياس حتى يتسنى لنا معرفة العائد من الاستثمار فى هذا المجال ؟ .

فى الواقع إن التطور الحديث وتغيير المفاهيم والاتجاهات العالمية والإقليمية وبالتالي المحلية جعلت هناك مجالات يتم الاستثمار فيها وتؤدى إلى عائد مجز حتى لوكان غير قابل للقياس المادي مثل الاستثمار فى البشر والاستثمار فى مجال المعلومات والمعرفة - وهو موضوع البحث -.

■ اعداد: **منصور فولى حسن**

■ كبير باحثين بالجهاز المركزى للتنظيم والادارة

وهناك بعض المفاهيم - تتعلق بموضوع البحث - يجب التعرض لها قبل الخوض فى مضمون البحث وهى:

- **البيانات** : Data

هى المادة الخام التي يتم تجميعها فى مجال معين، حيث تأخذ أشكالا مختلفة مستقلة قد تحتاج إلى ترتيب أو فرز أو تصنيف أو أجراء عملية ما يمكن للمستخدم الاستفادة منها فيما يعرف بالمعلومات.

- **المعالجة / التشغيل** : Processing

هى التشغيل والمعالجة التى تتم على البيانات المخزنة بالحاسب لاستخراج المعلومات بالشكل والصورة والنمط الذى تم تحديده مسبقا ، ويكون ذلك من خلال برنامج سواء كان هذا البرنامج جاهزا او مصمما خصيصا لهذه المعالجة .

- **المعلومات** : Information

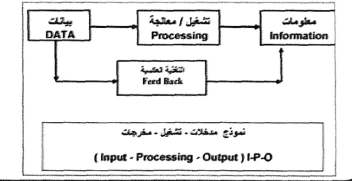
هى نتاج المعالجة أو تشغيل البيانات ، وقد تأخذ أشكالا متعددة مثل التقارير والمؤشرات والإحصاءات ..... الخ . ولابد من توافر مجموعة من العناصر الأساسية فى المعلومات أهمها:

أ - أن يكون محتواها وأنماطها بشكل يفيد المستخدم.
ب - أن يتم توفيرها فى وقت يتزامن مع احتياج المستخدم لها.
ج - أن تكون دقيقة خالية من الأخطاء والمتناقضات.

- **المعرفة** : Knowledge

فهي نتيجة منطقية لاستفادة المستخدم بالمعلومات والتي بدورها تحسن خبراته ومعرفته بموضوع أو مجال معين. وقد يتم تعريف مفهوم المعرفة بأنها تراكم المعلومات فى مجال أو موضوع معين.

ومن الطبيعي إن زيادة مستوى المعرفة قد يؤدى بدوره أن يتم تغذية عكسية لدورة البيانات - المعلومات ، أما بضرورة عمل معالجة بشكل آخر على بيانات سابقة لانتاج معلومات أكثر إفادة أو حتى بتجميع وإدخال بيانات أخرى لاستخراج معلومات أكثر ملاءمة للمستخدمين ، او بإجراء دورة البيانات - المعلومات على معلومات سابقة كما سنرى فى الشكل أو النموذج الاتي :



وبيئة المعلومات Environment of Information تعنى تهيئة بيئة تحتية معلوماتية متمثلة فى العناصر الخمسة الآتية :

العنصر الأول : أجهزة الحاسبات Computers
العنصر الثاني : البرامج Software
العنصر الثالث : أجهزة الاتصالات Communication Devices
العنصر الرابع : الكوادر البشرية Manpower
العنصر الخامس : الإطار المؤسسي OrganizationalFram

ولابد ان يكون هناك درجة مناسبة وملائمة من الترابط والتكامل بين هذه العناصر حتى تتحقق بيئة المعلومات والمعرفة .

والشكل التالى يبين درجة الترابط والتكامل بين عناصر بيئة المعلومات والمعرفة :

تتمثل بيئة المعلومات والمعرفة فى بيئة معلومات ومعرفة داخلية ، وبيئة معلومات ومعرفة خارجية .

فبيئة المعلومات الداخلية هى العناصر الخمسة المكونة لبيئة المعلومات والمعرفة ولكن على المستوى الداخلي للوحدة الإدارية .

أما بيئة المعلومات والمعرفة الخارجية فهي نتاج المكونات الخمس للبيئات المعلوماتية الخارجية عن الوحدة الإدارية .

مثال توضيحي :

فلو افترضنا أننا بصدد الحديث عن بيئة المعلومات والمعرفة للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، فإننا نتحدث عن العناصر الخمسة المكونة لبيئة معلومات ومعرفة الجهاز المركزى الداخلية ، أما بيئة المعلومات والمعرفة الخارجية فهي تتكون من مخرجات البيئات الأخرى - والتي تتكون أيضا من العناصر الخمسة المذكورة آنفا - مثل مخرجات مركز معلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء أيضا مخرجات البيئة المعلوماتية للجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ...... الخ .

ويجب ان يكون هناك تنسيق وتكامل بين البيئات المعلوماتية المختلفة على مستوى الدولة حتى تؤتى المنظومة المتكاملة للبيئات المعلوماتية المختلفة ثمارها واهدافها المرجوة ، ويعتبر كل مستوى معلوماتي بيئة داخلية فى حد ذاتها والبيئات المحيطة به بيئات خارجية له سواء كانت داخل الوحدة الإدارية أو خارجها .

وبالقياس على حتمية توافر العناصر الخمسة للبيئة المعلوماتية ، فلابد من توافرها فى اى بيئة معلومات ومعرفة بصرف النظر عن مستواها التنظيمي .

ولكن ماهو دور الاستثمار وما العائد من هذا الاستثمار فى إيجاد بيئة معلوماتية ومعرفة فعالة تكون قادرة على مسايرة مقتضيات التنمية والتطور ودعم اتخاذ القرارات ؟

وسوف يتم توضيح دور الاستثمار فى كل عنصر من العناصر الخمسة المكونة لبيئة المعلومات والمعرفة بشيء من الإيجاز :

ولا : دور الاستثمار فى توافر أجهزة الحاسبات Investment In Computers

لاشك ان توافر الأموال اللازمة لاقتناء الحاسبات ذات المواصفات العالية والجودة الملائمة تكون - كمدخل هام من مدخلات بيئة المعلومات والمعرفة - بمثابة حجر الزاوية فى تكوين وتأسيس هذه البيئة لذلك على قدر توافر الاستثمار فى هذا العنصر على قدر قوة ومتانة هذا العنصر الهام من عناصر بيئة المعلومات والمعرفة ، ولا يقتصر الاستثمار على توافر الأجهزة فحسب ، بل لابد التحديث المستمر لهذه الأجهزة Upgrade لكى تتواكب مع الحديث والجديد فى مجال أجهزة الحاسبات .

أيضا لا ننسى أهمية توافر خاصية الصيانة المستمرة لهذه الأجهزة وذلك للحفاظ عليها من الأعطال وأيضا لاستمرارية كفاءة الأداء لهذه الأجهزة .

ثانيا : الاستثمار فى البرامج Investment In Software

يقصد بالاستثمار فى البرامج - كعنصر من عناصر البيئة المعلوماتية - هو الحصول على البرامج الجاهزة الحديثة والملائمة لطبيعة البيئة المعلوماتية والتى يتم توفيرها وتصميمها من خلال الشركات العالمية المتخصصة مثل :

- برامج نظم التشغيل مثل Windows Series - Unix Vmsi.etc
- برنامج معالجة النصوص مثل : WinWord - WordPerfect i..etc
- البرامج الإحصائية مثل : Excel - Spsc i.etc
- قواعد البيانات مثل : Oracle - Sybase - Access i.etc
- برامج إدارة قواعد البيانات : Data Dase Administration
- برامج إدارة الشبكات : Network Administration

هذا بالإضافة إلى برامج التطبيقات Application Programs التى يتم تصميمها من خلال مجموعات العمل المتمثلة فى مجموعة محللى النظم Systems Analysts بالتعاون والتنسيق مع مجموعة مخططى البرامج Programmers مثل برامج الشئون المالية وبرامج شئون العاملين ..... الخ .

ولا يقتصر الأمر على الحصول على هذه البرامج الجاهزة ، بل يتطلب الأمر أيضا - بالقياس على تحديث أجهزة الحاسبات - حتمية الحصول على ماهو جديد وحديث فى مجال البرامج الجاهزة New Versions من خلال الشركات المتخصصة مما يتطلب توافر بل واستمرارية توافر الاستثمار فى هذا العنصر من العناصر المكونة لبيئة المعلومات والمعرفة .

ثالثا : دور الاستثمار فى توافر أجهزة الاتصالات :

Investment In Communication Devices

يتسم العصر الحديث بتوافر المعلومات بصورة مكثفة وبسرعة فائقة وفى زمن قياسي وهذا لا يتأتى الا بتوافر مجموعة التقنيات والأدوات المتمثلة فى أجهزة الحاسبات لفائقة السرعة والعالية المواصفات والكفاءة وأيضا بتوافر شبكات المعلومات والتى يتم من خلالها تبادل هذه المعلومات عبر أجهزة الاتصالات ، ومن هذا المنطلق تبرز لنا أهمية الدور المنوط به أجهزة الاتصالات سواء على مستوى الشبكة لواحدة الداخلية ، أو على المستوى التبادلي بين الشبكات لمختلفة .

ويمكن النظر إلى شبكات الحاسبات من خلال النطاق أو الحيز الجغرافي كالاتى :

- شبكة ذات نطاق جغرافي محدود (غالبا داخل نطاق مبنى واحد) وتسمى : Local Area Network - LAN

ويكون لها عدد محدود من الأجهزة يمكن الربط بينهم من خلال Switch .

- شبكة ذات نطاق جغرافي غير محدود Wide Area Network - WAN

مثل شبكة الانترنت Inter Net- International Network والتي يتم الاتصال بها عن طريق Dial - up / Lased line

وسواء سيتم الاتصال والتعامل مع شبكة داخلية LAN أو شبكة خارجية WAN فان الأمر يتطلب توافر أجهزة اتصالات ذات مواصفات وكفاءة عالية حتى يتم تبادل البيانات والمعلومات من خلال هذه الشبكات وعلى قدر توافر أجهزة اتصالات ذات كفاءة ومواصفات عالية على قدر سرعة الحصول على المعلومات المطلوبة لدعم اتخاذ القرار فى مجال المعلومات التى يتم الحصول عليها . مما يتطلب توافر الاستثمارات اللازمة للحصول على هذه الأجهزة وتحديثها وصيانتها - كما هو الحال فى الحاسبات .

الاستثمار والكوادر البشرية Investment In People

يمكن النظر إلى الكوادر البشرية لبيئة المعلومات باعتبارها الوسيلة والعنصر المحوري لمكونات بيئة المعلومات والمعرفة والتى بدونها لايمكن استغلال الأجهزة المادية سواء كانت أجهزة حاسبات أو أجهزة اتصالات اوغير ذلك من الأجهزة أو البرامج التى يتم التعامل معها فى بيئة المعلومات والمعرفة .

وان توافر هذه الكوادر بالكم والنوعية الملائمة والموائمة مع بيئة المعلومات والمعرفة لهو الاستثمار المتنامي فى هذه البيئة، حيث من خلال هذا العنصر يتم تكوين صف ثان من هذه الكوادر وبالتالي تنامي العائد من الاستثمار فى هذا العنصر ، ولن يتأتى ذلك إلامن خلال تكوين مجموعات عمل مترابطة ومتكاملة لإنجاز أهداف البيئة المعلوماتية ، وأيضا لابد من توافر التدريب المتخصص اللازم لهذه الكوادر والمستمر حتى يتم الاطلاع والتدريب على كل ماهو حديث ومتطور فى مجال التخصص بصفة خاصة وفى مجال المعلومات بصفة عامة .

وهذا يتطلب استمرارية توافر الاستثمار اللازم للتكلفة الملائمة للبرامج التدريبية للكوادر البشرية - خاصة التخصصات الدقيقة - والتى يقوم على عاتقها تنفيذ متطلبات البيئة المعلوماتية والمعرفة بل وتنميتها بصفة مستمرة للحفاظ على مستواها الادائى ورفع كفاءتها .

الاستثمار والإطار التنظيمي المؤسسي :

Investment In Organizational Fram

لاشك ان تفاعل العناصر الأربعة (الحاسبات - البرامج - أجهزة الاتصالات - الكوادر البشرية) يعتمد على توافر إطار تنظيمي مؤسسي يتم من خلاله تنفيذ مقتضيات ومهام وتكليفات كل عنصر من هذه العناصر .

والإطار التنظيمي المؤسسي يتمثل فى هيكل تنظيمي فعال ومرن لبيئة المعلومات والمعرفة وأيضا توضيح وتحديد العلاقات بين الأجزاء المختلفة للهيكل التنظيمي وأيضا توافر دورة مستندية سواء أكانت أفقية أو رأسية بين عناصر الهيكل وتكامل وتنسيق الاختصاصات بين أجزاء الهيكل التنظيمي ، وأيضا وضوح إجراءات وأساليب العمل الإدارى لبيئة المعلومات ، كل هذه الأمور تجعل من الهيكل التنظيمي بهذا الشكل إطار مؤسسا داعما لفعالية بيئة المعلومات والمعرفة والذي يؤدى إلى انسيابية العمل وسلاسة الأداء سواء الإدارى أو التقني .

ولكن أين دور الاستثمار فى هذا العنصر ؟

فى الواقع ان دور الاستثمار يتمثل فى توفير الأموال اللازمة لتنفيذ الأدوات المنفذة لأساليب العمل سواء المخصصات المالية للكوادر البشرية المتمثلة فى المرتبات والأجور أو استحداث وظائف ذات التخصصات الجديدة

بتكلفتها المالية سواء المباشرة او غير المباشرة بالإضافة إلى الأدوات المساعدة مثل الأدوات المكتبية .

بعد هذا العرض فى توضيح عناصر بيئة المعلومات والمعرفة وكذلك دور الاستثمار فى كل عنصر من هذه العناصر . فما هو العائد من هذا الاستثمار فى بيئة المعلومات والمعرفة ؟

ان العائد من هذا الاستثمار يتمثل بصفة عامة فى توافر المعلومات وتعددها وتدرج مستواها ، وعلى قدر تنوع وتعدد هذه المعلومات وتدرج مستواها على قدر تنوع وتعدد المستفيدين من هذه المعلومات وبالتالي اتساع قاعدة المستفيدين من هذه المعلومات ، ومن ثم تعظيم العائد من الاستثمار فى بيئة المعلومات والمعرفة .

ويتمثل الاستفادة من المعلومات فى ان متخذ القرار غالبا ما يكون فى حالة عدم تأكد من قراره بسبب نقص المعلومات وان توافر المعلومات يجعل من متخذ القرار فى حالة من التأكد أو شبه تأكد من قراراته ونتائجها بسبب توافر المعلومات ، والفرق بين الحالتين فى اتخاذ القرارات هو العائد من الاستثمار فى المعلومات .

وفى الواقع فان الأسلوب العلمي فى اتخاذ القرارات لابد من تدعيمه بالمعلومات حول مشكلة القرار والبدائل المتاحة للحلول

ان أهمية المعلومات تنبع من قوة تأثيرها على طبيعة القرار وحجمه ونتائجه ، وأن القرار الإداري تطور مع تطور الإدارة ، حيث أصبح القرار لا يتم بواسطة الحدس والتخمين ولا حتى خبرة المدير فحسب ، بل يعتمد على البحث والتحري الدقيق عن البدائل . وهذا لا يتأتى إلا فى وجود نظام للمعلومات يتسم بالفعالية والكفاءة والدقة وذلك من خلال جمع البيانات واستخراج المعلومات عن كل جوانب موضوع القرار ثم تحليلها وتفسيرها إلى واقع يساعد على اتخاذ القرار من خلال إيجاد البدائل حول موضوع القرار ، ونجد أن المعلومات لا غنى عنها فى كل خطوة من خطوات الأسلوب العلمي فى اتخاذ القرارات ، ويجب أن يتميز نظام المعلومات بمجموعة من الخصائص وهى : أ. الدقة

ب . التوقيت السليم

جـ . الشمول

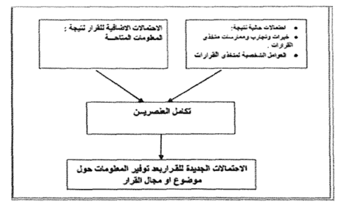
د . الملائمة

هـ . قابليتها للقياس - ان امكن - .

وباعتبار الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومى نظاما مفتوح ايؤثر فى البيئات المحيطة به ويتأثر بها ، لذا يجب توضيح مدى تأثير هذه البيئات على بعضها البعض فى القطاع الحكومى وكذلك متخذو القرارات .

إن الغموض والظروف البيئية الصعبة نتيجة لعدم الوضوح فى ظل نقص المعلومات أو حتى عدم توافر معلومات دقيقة وصحيحة وموثوقة يزيد من المشكلة الإدارية ، كذلك إن وجود إدارة غير قادرة على استخدام الموارد المحدودة والمتاحة فى ظل هذه الظروف غير الواضحة والقيود الصعبة يزيد المشكلة الإدارية فى اتخاذ القرارات صعوبة أكثر .

أيضا إن المتقلبات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية وأيضاً البيئية فى محيط الإدارة والتى غالباً ما



تكون سريعة تزيد الأمور تعقيداً وتجعل منها مشكلة إدارية تواجه القرار الإدارى .

ان حالة القرارات فى القطاع الحكومى غالبا - ان لم يكن دائما - تتميز وتتسم بأنها فى حالة عدم تأكد وذلك بسبب عوامل عديدة منها عدم توافر نظام معلومات قادر على امداد متخذى القرارات بالمعلومات الكاملة والصحيحة والملائمة فى استجابتها .

ان تصميم نظام معلومات - فى الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومى - على أسس علمية له مردود ايجابى لمتخذى القرارات ، ان هذه الحالة تضع متخذي القرارات - تقريبا - فى حالة من التأكد Decision making under certaininty

اما اذا كان تصميم نظام المعلومات يشوبه القصور فى المعلومات والتقصير فى الاستجابة فإنها تجعل متخذي القرارات فى حالة من عدم التأكد من نتائج قراراتهم Decision making under uncertaininty وقد تصل حالة قراراتهم الى حالة المخاطرة

Decision making under risk

وهناك أساليب رياضية وكمية تؤكد أهمية توافر المعلومات فى اتخاذ القرارات حيث تتناسب وتتلاءم هذه الأساليب مع الأنشطة الإنتاجية التى تبغي الربح من النشاط ، وهذا لا يغفل دورها فى اتخاذ القرارات فى القطاع الحكومى ، وما بين اتخاذ القرارات فى ظل المعلومات الكاملة والصحيحة والملائمة فى توقيت استجابتها - وهى حالة التأكد - ومابين اتخاذ القرارات فى ظل معلومات يشوبها القصور ، اما فى دقتها او توقيت استجابتها أو تكاملها - وهى حالة عدم التأكد - وهى الحالة التى تغلب فى القطاع الحكومى ، هناك مستويات من تدرج عدم التأكد يمكن استكمالها وميلها تجاه حالة التأكد بتدريب وممارسة وخبرات وتجارب متخذى القرارات ، ويمكن توضيح ذلك بالشكل التالى :

شكل يوضح إيجاد احتمالات جديدة للقرار نتيجة تكامل عناصر الاحتمالات الحالية (التدريب والممارسة والخبرات لمتخذى القرارات) مع عناصر الاحتمالات الإضافية (نتيجة توافر المعلومات).

فى الواقع فان نسبة كبيرة من الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومي تفتقد إلى نظام معلومات يساند ويساعد متخذى القرارات .وبالتالي فان اتخاذ القرارات في القطاع الحكومي يفتقد إلى الدراسة والشمولية بالأبعاد المحيطة بالقرارات .

وإذا ذهبنا إلى ابعد من ذلك - وتأكيدا لهذا - فانه على المستوى القومي نجد ان هناك مشروعات قومية وذات كثافة رأسمالية عالية تفتقد الى الدراسات واخذ الاعتبارات والعوامل المحيطة بالمشروع فى الاعتبار ، سواء كانت هذه الدراسات مبدئية أو دراسات جدوى بمختلف جوانبها الفنية والمالية والبيئية ، وهذا راجع الى عدم توافر المعلومات حول هذه الدراسات وهذا ما أكده رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات يوم ٢٠٠٨/١/١٠ فى عرضه لتقرير الجهاز المركزي للمحاسبات فى تقييم أداء الحكومة امام لجنة الخطة والموازنة بمجلس الشعب بقوله :

" ان ٩٠ ٪ من المشروعات القومية تفتقد الى الدراسات " بعد هذا العرض وتوضيح أهمية المعلومات كنظام داعم لاتخاذ القرارات سواء على المستوى الإداري - ايا كان مستواه - أو على المستوى القومي فى المشروعات القومية ذات الكثافة الرأسمالية العالية ، الا يستحق هذا المجال ان يتم الاستثمار فيه ، بل وتوقع عائد لهذا الاستثمار وذلك بخلق الفرص البديلة لمتخذ القرار وأيضا تكلفة الفرص البديلة بتوافر المعلومات المناسبة والملائمة لمتخذ القرارات ، وايضا نقل او تغيير حالة متخذ القرارات من حالة عدم التأكد - بسبب عجز النظام المعلوماتي عن توفير البدائل المتاحة للحلول - الى حالة التأكد أو شبه التأكد من خلال توفير المعلومات الكافية والملائمة للبدائل محل اتخاذ القرار ومن ثم فان العائد يتمثل فى النتائج المترتبة على اتخاذ القرارات فى حالة التأكد أو شبه التأكد .

مصر للطيران
EGYPTAIR

شركة مصر للطيران للخدمات الأرضية
إدارة العلاقات العامة

شركة مصر للطيران للخدمات الارضية

تمتلك الشركة أسطولا ضخما من المعدات الفنية لتقديم الخدمات الأرضية للطائرات بما يزيد على (١٣٠٠) معدة تقوم على خدمة أكثر من (٧١.٥٪) من رحلات الشركات العالمية التى تهبط بجمهورية مصر العربية لاكثر من (١٤٠) شركة طيران عالمية بالاضافة الى شركة مصر للطيران بإجمالى أكثر من (١٢٠) ألف خدمة سنوية شحنات بضائع فى إطار سياسة مستمرة لرفع مستوى الخدمة طبقا للمعايير العالمية لتحقيق الجودة وأفضل مستويات الأمان والسلامة فى المهبط . كما تقوم الشركة بنقل الركاب وهيئة القيادة وأطقم الضيافة من صالات السفر الى الطائرات ومن الطائرات الي صالات الوصول إضافة الى اسطول ضخم للنقل البرى لخدمة الركاب ،نقل أكثر من (٨٥٪) من العاملين فى شركة مصر للطيران . يقوم على هذه الخدمة اكثر من (٤٠٠) عامل ومهندس مدربين بأحدث برامج الأمن والسلامة مثل برنامج ISAGO,10SQ التى اطلقتها منظمة النقل الجوى العالمية IATA

المعالج cpu

إن الحديث عن المعالج جد طويل وكثير ، والحديث ذو شجون حسبما يقال ، والباحث في الكمبيوتر ونظامه وتكوينه لابد ان يتعرض لكل جزئية من جزئياته ، وسوف يكون حديثنا في هذا الموضوع عن المعالج الذي يتعامل مع البيانات بفكر يختلف عن تعامل الإنسان تمام الاختلاف .

فالإنسان يتعامل مع البيانات على إنها : كلمات أو أرقام ، أو مستندات نصية، أو ملفات موسيقية ، أو مقاطع فيديو ، أو كائنات رسومية ، أو صور بجميع إشكالها .

أصول الوصول إلى عالم الاحتراف



إعداد: شيرين حسين النجاحي

ولكن المعالج يتعامل مع البيانات على هيئة بتات وبايتات على شكل أصفار ، ووحدات (١٠١٠١٠٠١٠٠١٠) فالمعالج يعتبر الصفر ، والواحد هي لغة التعامل التي يقبلها ويقوم بمعالجتها وإظهار النتائج .

وسوف نتناول في هذا الموضوع:

مراحل تصنيع المعالج ، تسريع المعالج ، المشاكل المترتبة عليه ، تعريف المعالج ووصفه ووظيفته ، مقياس سرعة المعالج ، وهل المعالج وحده يحدد أداء الحاسب .

. إن صناعة معالج حديث قد تستغرق بضعة اشهر تقريبا ، وهذا في حال ما إذا كانت الشركة المصنعة تستخدم تقنيات عالية المستوى .

. يصنع الترانزستور من مادة السليكون وهى مادة شبه موصلة والسليكون يستخرج بكثرة من الرمال البيضاء التي يتم معالجتها بدقة شديدة لتصبح على شكل كريستال حجم الواحدة ٢٠ سم تقريبا ، ثم يتم تجزئة كل كريستالة إلى عدد من الشرائح . كل شريحة سمكها اقل من ١ ملليمتر وقطرها ٢٠ سم . كل شريحة من هذه الشرائح بعد المعالجة اللازمة والدقيقة يصنع منها حوالي ١٤٠ معالجاً تقريبا يفسد منها حوالي ٢٥ أثناء عملية التصنيع .

. الكريستالة الواحدة . تقسم إلى شرائح السمك اقل من ١ ملليمتر والقطر ٢٥ سم إذن الكريستالة الواحدة تكفى لصناعة آلاف المعالجات .

. تأخذ مرحلة تصميم المعالج على الورق جهد الآلاف من المهندسين المتخصصين شهورا وربما سنين .

. تأتى بعد ذلك مرحلة التصنيع وفيها تستخدم أجهزة حاسب عملاقة ومكلفة كما تستخدم أدوات دقيقة .

. يتم تصنيع الترانزستورات باستخدام الضوء ومواد حساسة للضوء على شكل طبقات هذه الطبقات تختلف حسب اختلاف المعالج وحسب تعقيده لتنتج لنا في النهاية من كل شريحة سيلكون مئات الرقائق من المعالجات ويكون كل معالج قائماً بذاته .

. تأتى مرحلة وضع كل رقاقة من الرقاقات داخل غلاف لكي يحميها من العوامل الخارجية المؤثرة وكذلك لكى يسهل حملها والتعامل معها .

وتنتمي عملية التغليف أيضا إلى العمليات المعقدة لأن عدد الابر كبير يقدر بالمئات.

. وبين لحظة وأخرى يخرج الجديد من المعالجات يعكف المهندسون على تصميم معالجات من شرائح سليكون صغيرة بقدر الامكان مما سيعمل على تخفيض التكلفة ، وكذلك كمية الحرارة الصادرة .

. وكلما زاد عدد الترانزستورات داخل المعالج كلما اتصف بالقوة .

أنواع التغليف :

١ . نظام تغليف DIP وتم تغيير هذا النوع من التغليف لان الإبر كانت تخرج من أطراف المعالج .

٢ . نظام التغليف PGA وفى هذا النوع من التغليف يتم وضع المعالج داخل حافظة مربعة وفى بعض الأحيان تكون مستطيلة تم تثبيتها في مكان يلائم الابر وموجود على اللوحة الام . وميزة هذا النوع من التغليف خروج عدد كبير من الابر من أسفل الرقاقة والتغليف الذي يصنع من البلاستيك يسمى PPGA والمصنع من السيراميك يسمى CPGA .

. نسمع عن التغليف بطريقة تسمى DUAL POTTEM PGA ما هي .؟

هذا النوع من التغليف يشمل المعالج والذاكرة المختبئة المدمجة به وهو مكلف جدا لذلك قامت الشركة المصنعة بإزالة الذاكرة المخبأة من المعالج وتثبيتها على اللوحة الام .

. أليس تثبيت الذاكرة المخبأة على اللوحة الام يجعل منها ذاكرة بطيئة .؟

نعم .. لذلك فكرت الشركة المصنعة في نوع جديد من التغليف يسمح بوضع المعالج مع الذاكرة العشوائية على لوحة الكترونية مطبوعة PCB ويتم تغليفها داخل كارترج يمكن توصيلها باللوحة الام من خلال قابس خاص وهذا النوع من التغليف يسمى SEC .

. كيف أجعل المعالج أسرع من السرعة المعتمدة .؟

يتم ذلك بطريقة يفهمها المتخصصون بضبط بعض القفازات الموجودة على

اللوحة الام والقفازات بدورها تعمل على ضبط سرعة ناقل النظام ، عامل المضاعفة مما يحدد تردد المعالج .

. هل كل المعالجات يمكن أن تعمل على سرعة اكبر من سرعتها المعتمدة والموجودة على العلبة .؟

لا ٠٠ هناك معالجات تم إغلاق التحكم بالتردد من قبل الشركة المصنعة ٠٠ فلا يعمل المعالج الا على التردد الذي صمم عليه وكذلك لا يمكن التحايل على رفع تردده فوق سرعته الأصلية.

. ما هي مشاكل رفع التردد ٠٠ ؟

ينتج عن رفع التردد في المعالجات التي تسمح بزيادة سرعتها بعض المشاكل منها الحرارة الناتجة عن المعالج وتعمل على تقصير عمره وعدم استطاعة المستوى الثاني من الذاكرة المخبأة العمل بنفس مستوى السرعة .

. لا تستطيع الذاكرة العشوائية مجاراة ناقل النظام ، لا بد لكل نوع من الذاكرة مدى محدد من السرعات التي يمكنه من العمل عليها .

. ربما لا تعمل بعض بطاقات التوسعة أبدا ، وربما تعمل بصورة غير جيدة ويرجع السبب في زيادة سرعة ناقل النظام .

. بعض أنظمة التشغيل مثل -WIN DOWS INTلا يمكن تركيبه على جهاز مرفوع قوته .

. كيف تؤثر الحرارة على المعالج .؟

المعالج يعمل في بيئة حرارة تناسبه ويحتاج لان يكون ضمن مدى معين من الحرارة افترض الصانع ان المعالج يعمل مستقرا في محيطها ٠٠ فإذا ارتفعت درجة الحرارة ٠٠ عن هذا الحد كانت سببا رئيسيا فى بطء الحاسب بشكل مكرر ، يكرر الحاسب تشغيل نفسه ، ظهور رسائل خطأ في القرص الصلب ، وربما كانت سبب عطل المعالج نهائيا .

تعريف المعالج

المعالج هو وحدة المعالجة الرئيسية وهو المكان المخصص باتمام جميع العمليات الحسابية داخل جهاز الحاسب .

شكله

شريحة مصنعة من مادة السليكون تم تغليفها تغليفا يناسب توصيلها باللوحة الام.

وظيفته

يستقبل جميع أنواع البيانات من أجزاء الحاسب ثم يقوم بمعالجتها وعند الانتهاء يقوم بإرسال نتائج المعالجة إلى الجزء الخاص بالإخراج أو الجزء الخاص بالتخزين .

. هل المعالج على هذه الدرجة من الذكاء والتفكير ؟٠

الحقيقة أن المعالج لا يتصف بشيء إلا انه يطيع ويقوم بتطبيق التعليمات الموجودة في البرنامج الذي أرسل إليه البيانات ليعالجها طبقا للأوامر الواردة إليه مع البيانات .

. فجميع ما ترغب فيه من الحاسب ٠٠ يعالجه المعالج ويعطيك النتائج التى ترغب فيها . إذن فإن هذا يتطلب سرعة هائلة بل أكثر من هائلة .

. هل حدثتنا عن سرعة المعالج وما هو مقياس السرعة به ؟

. سرعة المعالج لا بد إن تكون الشاغل الأول لكل من يريد اقتناء حاسب آلي متميز لأنها العامل الرئيس في ظهور النتائج المرضية من الحاسب .فان قدرات المعالجات تختلف باختلاف سرعتها في معالجة البيانات .

. وتقاس سرعة المعالج بالميجاهرتز MHZ الواحد يساوى مليون دورة في الثانية الواحدة .

مثال :

معالج سرعة ٧٠٠ ميجاهرتز= ٧٠٠ مليون دورة في الثانية الواحدة .

. ما الفرق بين المعالج السريع والمعالج البطيء ؟٠

المعالج السريع يؤدى نفس العمل ولكن بصورة أسرع .

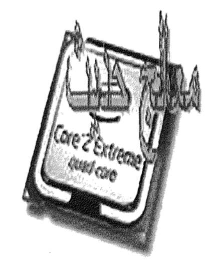
. هل المعالج وحده يحدد أداء الحاسب ؟٠

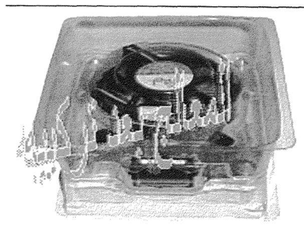
المعالج لا يحدد أداء الحاسب بمفرده ولكن بمقدوره أن يحدد أقصى أداء يستطيع أن يصل إليه الحاسب .

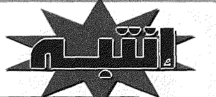
. نفرض أننا قمنا بشراء معالج سريع جدا وقمنا بتركيبه بالحاسب فهل بذلك نكون قد حصلنا على حاسب آلى سريع ؟٠

لا ٠٠ لا بد أن تكون المكونات الأخرى على درجة من السرعة تلائم سرعة المعالج وأيضا لا بد أن يكون المعالج عالي الجودة معتمداً لان ذلك يجعل الجهاز مستقراً وكذلك لا بد أن تكون اللوحة الام تدعم نوع المعالج الذي تم اختياره . هنا فقط نستطيع أن نقول إننا نملك جهاز حاسب سريعاً .

إن الحديث عن المعالج شيق وممتع ولابد أن يأخذ حقه فللحديث بقية.





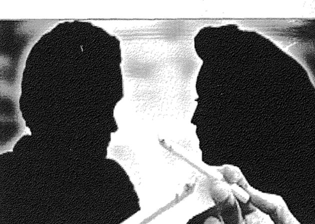


المخـــدرات وكيفية الوقـــاية منهـــا .!

إعداد : مسكه عبد الرحيم أحمد

لقد أصيب الإنسان بهوس التجارب وقد تكون هذه التجارب مجرد واجهة أو مدخل شرعى لممارسة كافة الرغبات والأهواء على إختلاف أنواعها وشذوذها حتى تتحول تلك التجارب أخيرا إلى عادة متحكمة ظالمة تقود الإنسان حسب هواها ورغباتها وأكثر ما ينطبق ذلك على عادة التدخين أولا ثم يندرج إلى العادة الكريهة وهى الإدمان .

إنها تجارة العالم الرابحة تملك الإنسان عقلا وقلبا وإرادة وروحا والغريب أن الإنسان يقبل على شراء هذه السموم الفتاكة بلهفة وشوق لما يحدثه فى كيانهم من تفاؤل غريب تجعله يلح فى طلبها إلى أن تقضى عليه .



٢. تعريف المخدرات

هى كل مادة طبيعية أو مستحضرة فى المعامل من شأنها إذا استخدمت فى غير الأغراض الطبية أو (الصناعية الموجهة) أن تؤدى إلى فقدان كلى أو جزئى للإدراك بصفة مؤقتة وهذا الفقدان الكلى أو الجزئى تكون درجته بحسب نوع المخدر وبحسب الكمية المتعاطاة .

كما يؤدى الإعتياد أو الإدمان بالشكل الذى يضر بالصحة الجسيمة والنفسية والاجتماعية للفرد أو هى محل مادة خام أو مستحضرة أو تخليقة تحتوى عناصر منومة أو مسكنة من شأنها إذا استخدمت فى غير الأغراض أن تؤدى إلى حالة من التعود أو الإدمان مسببة الضرر النفسى أو الجسمانى للفرد والمجتمع .

الفرق بين الإدمان والتعود

المخدرات فى مجملها تؤثر على المخ وهذا سر تأثيرها والكثير منها يتسبب فى ضمور (موت) بعض خلايا الجزء الأمامى لقشرة الدماغ COTREX

وهناك مخدرات تسبب اعتمادا نفسيا دون تعود عضوى لانسجة الجسم أهمها : القنب (الحشيش) ، التبغ القات ، عند توفر الإرادة لدى المتعاطى فإن الإقلاع لا يترك أى أعراض للانقطاع .

وبالمقابل هناك مخدرات تسبب اعتمادا نفسيا وعضويا أهمها : الأفيون ، المورفين ، الهيروين ، الكوكايين ، الكراك وكذلك الخمور وبعض المنومات والمهدئات عن تعاطى تلك المخدرات يتسبب فى أعراض انقطاع قاسية للغاية تدفع المتعاطى فالاستمرار بل وزيادة تعاطيه .

لذلك فإن الانتباه لعدم الوقوع فى شرك المخدرات هو النجاة الحقيقية ، يجب المبادرة إلى طلب المشورة والعلاج مهما كانت مرحلة الإدمان حيث تحقق المكاسب الصحية لا محالة .

مراحل الإدمان :.

يمر المدمن ، أو من يتعاطى المخدر بصورة دورية ، عادة ما يمر بثلاث مراحل هى :.

١. مرحلة الإعتياد (Habitution)

وهى مرحلة يتعود فيها المرء على التعاطى دون أن يعتمد عليه نفسيا أو عضويا وهو مرحلة مبكرة ، غير أنها قد تمر قصيرة للغاية أو غير ملحوظة عند تعاطى بعض المخدرات مثل الهيروين ، المورفين والكراك .

٢. مرحلة التحمل tolerance

وهى مرحلة يضطر خلالها المدمن إلى زيادة الجرعة تدريجيا وتصاعديا حتى يحصل على الآثار نفسها من النشوة وتمثل اعتيادا نفسيا وربما عضويا فى آن واحد .

٣. مرحلة الاعتماد ، الاستبعاد أو التبعية dependence

وهى مرحلة يذعن فيها المدمن لسيطرة المخدر ويصبح إعتماده النفسى والعضوى لا إراديا ويرجع العلماء ذلك إلى تبدلات وظيفية ونسيجية بالمخ

. أما عندما يبادر المدمن إلى إنقاذ نفسه من الضياع ويطلب المشوره أو العلاج فإنه يصل إلى مرحلة الفصام Abstentious والتى يتم فيها وقف تناول المخدر بدعم من مختصين فى العلاج النفسى الطبى وقد يتم فيها الإستعانة بعقاقير خاصة تمنع أعراض الإقلاع withdrawal symptoms

تصنيف المخدرات :.

يمكن تقسيم المخدرات وتصنيفها بطرق مختلفة عديدة نختار منها التالى :.

١. مخدرات طبيعية أهمها وأكثرها إنتشارا :.

. الحشيش . الأفيون . القات . الكوكا

٢. مخدرات مصنعة أهمها :

المورفين . الهيروين. الكودايين. السيدول. الكوكايين. الكراك .

٣. مخدرات تخليقية :

عقاقير الهلوسة. العقاقير المنشطة . العقاقير المهدئة .

أسباب تعاطى المخدرات

١ .ضعف الوازع الديني

٢ .أصدقاء السوء

فالصحبة السيئة ورفاق السوء كثيرا ما يكونون سببا فى تعاطى المخدرات للرغبة فى التقليد ، وصدق رسول الله صلى الله عليه وسلم حين قال : " مثل الجليس الصالح والجليس السوء كحامل المسك ونافخ الكير ...

٣ - توفر المال مع وقت الفراغ :

قد يكونان عاملين أساسيين فى إقبال الشباب على تعاطى المخدرات إذا لم يجد التوجيه السليم لقضاء وقت الفراغ بما هو نافع ، فى مقابل عدم وجود التوعية الرشيدة لطريقة الإنفاق المالى ومصاريفه .

٤- الاعتقاد الخاطئ بأن المخدرات تزيل الشعور بالقلق والاكتئاب والملل، وتزيد فى القدرة الجنسية .

٥ الإهمال الأسرى للجوانب التربوية ، وكثرة المشاكل الأسرية بما يسهل إنحراف الأبناء ، فقد قال تعالى :

(يا أيها الذين آمنوا قوا أنفسكم وأهليكم ناراً وقودها الناس والحجارة (وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " كلكم راع ، وكلكم مسؤول عن رعيته "

٦ - حب الاستطلاع والفضول لفئة من الناس فى تجربة أشياء غير مألوفة دون مبالاة لآثارها فيسقط فى هاوية الدمار والهلاك .

٧- استخدام المواد المخدرة للعلاج استخداما سيئا لا يتبع فيه إرشادات الطبيب مما يسبب له الإدمان .

٨ - الصراع السياسى بين بعض الدول وسعيها للحصول على أسرار الآخرين ، فالمخدرات هى البوابة السليمة لمثل هذه الصراعات .

أضرار المخدرات

الأضرار الاجتماعية والخلقية

١- انهيار المجتمع وضياعه بسبب ضياع اللبنة الأولى للمجتمع وهى ضياع الأسرة .

٢ - تسلب من يتعاطاها القيمة الإنسانية الرفيعة ، وتهبط به فى وديان

البهيمية ، حيث تؤدى بالإنسان إلى تحقير النفس فيصبح دنيئا مهانا لايغار على محارمة ولا على عرضه ، وتفسد مزاجه ويسوء خلقه .

٣- سوء المعاملة للأسرة والأقارب فيسود التوتر والشقاق ، وتنتشر الخلافات بين أفرادها .

٤- امتداد هذا التأثير إلى خارج نطاق الأسرة ، حيث الجيران والأصدقاء .

٥ - تفشى الجرائم الأخلاقية والعادات السلبية ، فمدمن المخدرات لا يأبه بالانحراف إلى بؤرة الرذيلة والزنى ، ومن صفاته الرئيسية الكذب والكسل والغش والإهمال .

٦ - عدم احترام القانون ، والمخدرات قد تؤدى بمتعاطيها إلى خرق مختلف القوانين المنظمة لحياة المجتمع فى سبيل تحقيق رغباته الشيطانية .

٧ - الأضرار الاقتصادية .

■ المخدرات تستنزف الأموال وتؤدى إلى ضياع موارد الأسرة بما يهددها بالفقر والإفلاس .

■ المخدرات تضر بمصالح الفرد ووطنه ، لأنها تؤدى إلى الكسل والخمول وقلة الإنتاج .

■ الإتجار بالمخدرات طريق للكسب غير المشروع لايسعى إليه إلا من فقد إنسانيته .

■ إن كثرة مدمنيها يزيد من أعباء الدولة لرعايتها لهم فى المستشفيات والمصحات ، وحراستهم فى السجون ، ومطاردة المهربين ومحاكمتهم .

٨ - الأضرار الصحية :

■ التأثير على الجهاز التنفسى ، حيث يصاب المتعاطى بالنزلات الشعبية والرئوية ، وكذلك بالدرن الرئوى وانتفاخ الرئة والسرطان الشعبى .

■ تعاطى المخدرات يزيد من سرعة دقات القلب ويتسبب بالأنيميا الحادة وخفض ضغط الدم ، كما تؤثر على كريات الدم البيضاء التى تحمى الجسم من الأمراض .

تعاطى الأم الحامل للمخدرات يسبب إعاقة الجنين عقليا وبدنيا

■ يعانى متعاطى المخدرات من فقدان الشهية وسوء الهضم ، والشعور بالتخمة ، خاصة إذا كان التعاطى عن طريق الأكل مما ينتج عن نوبات من الإسهال والإمساك ، كما تحدث القرح المعدية والمعوية ، ويصاب الجسم بأنواعها من السرطان لتأثيرها على النسيج الليفى لمختلف أجهزة الهضم .

■ تأثير المخدرات على الناحية الجنسية ، فقد أيدت الدراسات والأبحاث أن متعاطى المخدرات من الرجال تضعف عنده القدرة الجنسية ، وتصيب المرأة بالبرود الجنسى .

■ التأثير على المرأة وجنينها ، وهناك أدلة قوية على ذلك فالأمهات اللاتى يتعاطين المخدرات يتسببن فى توافر الظروف لإعاقة الجنين بدنيا أو عقليا .

■ الأمراض النفسية كالقلق والاكتئاب النفسى المزمن وفقدان الذاكرة ، وقد تبدر من المتعاطى صيحات ضاحكة أو بسمات عريضة، ولكنها فى الحقيقة حالة غيبوبة ضبابية .

■ تؤدى المخدرات إلى الخمول الحركى لدى متعاطيها .

■ ارتعاشات عضلية فى الجسم مع إحساس بالسخونة فى الرأى والبرودة فى الأطراف .

■ احمرار فى العين مع دوران وطنين فى الأذن ، وجفاف والتهاب بالحلق والسعال .



■ تدهور فى الصحة العامة وذبول للحيوية والنشاط .

طرق الوقاية من المخدرات "

١ . لاشئ يعين المرء على تحقيق مآربه إلا بالإيمان فمن تسلح بها نجح ومن سار على الجادة وصل وأن يكون كل قصده هو التقرب إلى الله بترك محرماته .. زرع الوازع الدينى لدى الأطفال فى الصغر ..

٢ . على المتعاطى أن يتذكر كلما عزم على أخذ المخدر أنه سيزيد مشكلاته تعقيدا .

٣ . كتابة أخطار تعاطى هذه المحرمات بخط واضح ووضعها فى مكان بارز ، وقراءتها بين آونة وأخرى حتى تتجدد العزيمة .

٤ . ملاحظة الحالة الصحية وتطورها ، وعدم التذمر عند الشعور بآلام الرأس والعضلات ، فعليه بالارتياح كون هذه الآلام إشارة إلى تخلص أعضاء الجسم مما تراكم فيها من السموم .

٥ . مزاولة الرياضة بالشكل السليم .

٦ . الانقطاع عن الأماكن التى إعتاد أن يتناول فيها تلك المواد ، وكذلك الأصحاب الذين يتعاطونها .

٧ . إشغال وقت الفراغ بما ينفع فى الدنيا والآخرة .

٨ . عقد صداقة دائمة مع الأبناء .

٩ . زرع الثقة المتبادلة بين الأهل والأبناء وتوطيد العلاقة القوية بينهم .

وهنا نود التنبيه على أنه من الضرورى إختيار الوقت المناسب للتوقف عن التدخين فمثلا قد يكون أسهل على التخلص من التدخين فى فترة أجازة العمل وبالتالى الإبتعاد عن ضغوط العمل خلال الفترة الأولى الصعبة أو إستغلال فرص معينة مثل شهر رمضان المبارك أو الحج فان هذه الفرص وممارسة العبادة فى هذه المناسبات تقوى إرادة الإنسان على مقاومة العادات السيئة مثل التدخين ويمكن الامتناع عنه بالاستعانة بالأنواع الآتية :.

النيكوتين التعويضى

يوجد ثلاثة أنواع للنيكوتين التعويضى :

١ . علكة النيكوتين : وتأتى بقوة ٢ مجم ، ونحن ننصح الشخص المدخن باستخدام علكة ٤ مجم فى البداية ، ويجب أخذ ٨- ١٢ علكة يوميا لتعويض الجسم عن النيكوتين الذى كان يتلقاه من السجائر . ويجب إتباع الطريقة الصحيحة البطيئة لأخذ هذه العلكة بحيث يمضغ الإنسان العلكة لدقائق ، متى ما شعر بطعم النيكوتين فإنه يتوقف عن المضغ ، وإذا مازال هذا الطعم فإنه يواصل المضغ ويتم تكرار هذه العملية لمدة نصف ساعة تقريبا ، ويمكن أخذ علكة كل ساعة أو ساعتين خلال اليوم .

٢ . لزقة النيكوتين : عادة تأتى لزقة النيكوتين بثلاث جرعات (عالية . متوسطة. خفيفة) ، ولكى يتم التغلب على إدمان النيكوتين فإننا ننصح بأخذ لزقة ذات الجرعة العالية يوميا لمدة أربعة أسابيع ثم المتوسطة لمدة أربعة أسابيع وأخيرا الخفيفة لمدة أربع أسابيع ، وننصح بوضع اللزقة على أى مكان فى الجسم وإزالتها بعد أربع وعشرين ساعة تقريبا ووضع لزقة جديدة .

٣ . فلتر النيكوتين : هذا الفلتر مكون من مادة نيكوتين يمكن استنشاقها مثل السيجارة ، ويمكن استعماله بصورة متقطعة طوال اليوم .





■ إعداد : محمد محمود شفيق
■ مكتب المستشار القانونى بالجهاز

كيف يتم حساب المكافآت التى يتقاضاها الأساتذة المتفرغون

ما مدى جواز صرف حافز الأداء المتميز للمحالين للمعاش ؟

ما مدى إمكانية الجمع بين ساعة الرضاعة وساعة الراحة للمرأة الحامل ؟

حساب المكافآت

كيف يتم حساب المكافآت التى يتقاضاها الاساتذة المتفرغون ؟

أ- هل تحتسب منحة مايو وقدرها عشرة جنيهات من مفردات المكافأة قبل خصم المعاش ام تضاف الى هذه المفردات ؟

ب- المعاش الذى يخصم من اجمالى المكافأة سواء الثابت والمتغير يتم خصم اجمالى المعاش او صافى المعاش بعد استقطاع اشتراكات التأمين الصحى او اى مبالغ اخرى مستقطعة لحساب جهة اخرى .

ج- المعاش المقرر للسادة الاساتذة المتفرغين الذى يخصم من اجمالى المفردات المقررة للذين كانوا يعملون فى وظائف عسكرية وكانوا يتقاضون معاشات عسكرية قبل التحاقهم بالعمل فى الجهات الادارية البحثية ثم خرجوا الى المعاش وتم تعيينهم اساتذة متفرغين وغير متفرغين طبقا لنص المادة (١٣١) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية والقانون رقم ٢٠٠٨/١١٦ .

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ٢٠٠٨/١١٦ بتعديل بعض احكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٩٧٢/٤٩ والذى نص فى مادته الاولى على ان يستبدل بنص المادة ١٢٣ من القانون ١٩٧٢/٤٩ النص التالى " يجوز ان يعين فى الكليات او المعاهد التابعة للجامعة اساتذة غير متفرغين وذلك للاستفادة من خبراتهم فى مجالات التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع ويكون ذلك بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الجامعة وبعد موافقة مجلس الكلية او المعهد واخذ رأى مجلس القسم المختص وذلك لمدة اربع سنوات قابلة للتجديد .

ويمنح من كان منهم استاذا متفرغا بالجامعات المصرية مكافأة اجمالية تبلغ ٩٠٪ من الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب والبدلات الاخرى المقررة وبين المعاش ويمنح العلماء من غيرهم المكافأة التى يحددها مجلس الجامعة بناء على خبرتهم دون اخلال بحقهم فى الحصول على اية مكافآت اخرى عن اعمال اضافية توكل اليهم داخل الجامعة كما يكون لهم الجمع بين المكافأة المقررة والمعاش .

كما يحكم الموضوع المبدأ رقم ٢٣٣ من المبادئ المستقرة فى شئون الخدمة المدنية والذى يقضى بان هذا الموضوع تحكمه المادة الثالثة من القانون رقم ١٩٨٧/١٠١ بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة والقطاع العام التى تنص على انه لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها فى هذا القانون وبين الزيادات التى تقررت فى المعاش اعتبارا من اول يوليو سنة ١٩٨٧ فاذا زادت قيمة العلاوة على الزيادة فى المعاش ادى الى ان يحصل العامل على الفرق بينهما من الجهة التى يعمل بها .

ومؤدى ذلك ان المشرع بعد ان قرر علاوة خاصة للعاملين بالدولة والقطاع العام الموجودين بالخدمة وقت العمل باحكام هذا القانون او الذين سيعملون مستقبلا حظر الجمع بين هذه العلاوة وبين الزيادة التى تقررت فى المعاش اعتبارا من ١٩٨٧/٧/١، فاذا زادت قيمة العلاوة على الزيادة فى المعاش ادى الى حصول العامل على الفرق بينهما من الجهة التى تعمل بها ، وعلى ذلك فانه قضى القانون رقم ١٩٩٢/٢٩ بضم هذه العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٩٨٧/١٠١ الى راتب العامل ، فان الجزء الذى سيضم للعامل هو الفرق بين قيمة العلاوة الخاصة والزيادة التى تقررت فى معاشه العسكرى حالة زيادة هذه العلاوة على الزيادة فى المعاش .

وعليه تكون حالات ضم العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٩٨٧/١٠١ على النحو التالى:-

١- اذا كانت قيمة العلاوة الدورية التى تقررت على المعاش العسكرى تقل عن العلاوة الخاصة المقررة على المرتب بالوظيفة فانه يمنح الفرق بين العلاوتين من الجهة المدنية التى يعمل بها وهذا الفرق هو الذى يضم للمرتب الاساسى فى تاريخ ضم العلاوات الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٩٨٧/١٠١ (فى ١٩٩٢/٧/١) .

٢- اذا كانت قيمة العلاوة الدورية التى تقررت على المعاش العسكرى تزيد او تساوى العلاوة الخاصة التى تقررت على مرتب الوظيفة المدنية ، فلا يستحق فرقاً، وعليه لا يسرى حكم الضم الى المرتب .

وفى ضوء ما تقدم فانه بالنسبة للاستفسار الاول الخاص بمنحة مايو فان الثابت ان الاستاذ المتفرغ يتقاضى منحة مايو ضمن عناصر المعاش وبالتالى لا يجوز ان تدخل ضمن مرتبه الافتراضى أسوة بزميله الذى لم يبلغ سن الستين وذلك حتى لا يحدث ازدواج فى المنح.

اما بالنسبة للاستفسار الثانى : فانه يتم حساب الدخل

الافتراضى على اساس المرتب الاساسى الافتراضى وتضاف جميع البدلات التى كان يتقاضاه ثم يخصم من جملة الدخل الافتراضى ما كان يتقاضاها كمعاش .

اما بالنسبة للاستفسار الثالث : فان المعاش المقرر للسادة الاساتذة المتفرغين الذى يخصم من اجمالى المفردات المقررة للذين كانوا يعملون فى وظائف عسكرية ويتقاضون معاشات عسكرية قبل التحاقهم بالمعهد ثم خرجوا الى المعاش فان قيمة ما يتم خصمه هو المعاش الذى كانوا يتقاضونه بعد حساب الجزء الذى سيضم للعامل وهو قيمة العلاوة الخاصة والزيادة التى تقررت فى معاشه العسكرى حال زيادة هذه العلاوة على الزيادة فى المعاش .

حافز الاداء المتميز

ما مدى جواز صرف حافز الأداء المتميز لبعض السادة شاغلى الوظائف العليا والحاصلين على درجة الدكتوراه والماجستير وانتهت خدمتهم بالاحالة الى المعاش ؟

وافقت لجنة شئون العاملين بالجهة الادارية على منح بعض السادة الحاصلين على درجة الدكتوراه فى تاريخ لاحق لتاريخ انهاء خدمتهم حافز الاداء المتميز اعتبارا من صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ .

وقد ارتأى الجهاز المركزى للتنظيم والادارة أن منح حافز الأداء المتميز للعاملين من الدرجة الاولى فما دونها يكون من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لمحضر لجنة شئون العاملين ويكون منح شاغلى الوظائف العليا من تاريخ موافقة السلطة المختصة فقط .

ولتحديد السلطة المختصة التى من حقها منح حافز الاداء المتميز لشاغلى الوظائف العليا .

والرأى :-

- تضمن البند ٢ من كتاب دورى الجهاز رقم ٢٠٠٧/٣ بشأن السلطة المختصة بتحديد ما اذا كان المؤهل يتفق مع طبيعة العمل أم لا ...

- بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا (مدير عام - العالية - الممتازة) يكون الاختصاص السابق للسلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون وتتمثل فى الوزير او المحافظ المختص او رئيس مجلس ادارة الهيئة على حسب الاحوال باعتبار تقارير الكفاية لشاغلى الوظائف العليا وهى السلطة الموازية للجنة شئون العاملين بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الاولى فما دونها .

وفى ظل قواعد استحقاق حافز الأداء المتميز قبل تعديلها :-

١- السلطة المختصة وزير الدولة لشئون البحث العلمى (وزير التعليم العالى والدولى للبحث العلمى) **وموافقة القائم باعمال رئيس الاكاديمية على منح حافز موافقة صادرة عن سلطة غير مختصة لا يعتد بها .**

٢- رئيس الاكاديمية لا يخضع لنظام قياس كفاية الأداء وغير مخاطب بحافز الاداء المتميز .

٣- الاستحقاق .. وانما فى حالة توافر شروطة من تاريخ اعتماد من السلطة بمفهومها المحدد بالقانون وليس موافقة لجنة شئون العاملين .

استمرارية العمل

بشأن مدى قانونية استمرار السيد مدير عام الشئون التنفيذية بمديرية التربية والتعليم حتى نهاية العام الدراسى من عدمه وهل يستمر على وظيفته التى يشغلها وفقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ام يتم نقلة الى وظيفة غير قيادية ؟

الرأى :-

تنص المادة الاولى من القانون ١٩٩١/٥ على ان:-

يكون شغل الوظائف المدنية القيادية فى الحكومة ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة والاجهزة الحكومية التى لها موازنة خاصة ، وهيئات القطاع العام وشركاته والمؤسسات العامة وبنوك القطاع العام والاجهزة والبنوك ذات الشخصية الاعتبارية العامة لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة او لمدد اخرى طبقا لاحكام هذا القانون وذلك كله مع عدم الاخلال باحكام القوانين واللوائح فيما يتعلق بباقى الشروط اللازمة لشغل الوظائف المذكورة .

ويقصد بهذه الوظائف تلك التى يتولى شاغلوها الادارة القيادية بانشطة الانتاج والخدمات او تصريف شئون الجهات التى يعملون فيها من درجة مدير عام او الدرجة العالية او الدرجة الممتازة او الدرجة الاعلى وما يعادلها .

كما تنص المادة الثانية من ذات القانون على ان تنتهى مدة تولى الوظيفة المدنية القيادية بانقضاء المدة المحددة فى قرار شغل العامل لها ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتحديدها ، فاذا انتهت مدة تولى الوظيفة المذكورة شغل وظيفة اخرى غير قيادية لا تقل درجتها عن درجة وظيفته وبمرتبه الذى كان يتقاضاه مضافا اليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول اليها .

ويكون النقل داخل الوحدة بقرار من السلطة المختصة والى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

كما تنص المادة (٧٠) من الباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٩٨١/٢٣٩ والمضافة بالقانون رقم ٢٠٠٧/١٥٥ معدلة بالقانون رقم ٢٠٠٨/١٩٨ تنص على ان " تسرى احكام هذا الباب على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس او بالتوجيه الفنى او الادارة المدرسية وعلى الاخصائيين الاجتماعيين والنفسيين واخصائيى التكنولوجيا واخصائيى الصحافة والاعلام وامناء المكتبات مضافة بالقانون ٢٠٠٨/١٩٨ وعلى كل من كان يشغل احدى هذه الوظائف وتم الحاقه للعمل فى وظائف الادارة بالمدارس والادارات والمديريات التعليمية وديوان عام وزارة التربية والتعليم والجهات التابعة لها . " .

كما تنص المادة ٨٨ من القانون المشار اليه على ان " تنتهى خدمة شاغل الوظيفة باحد الاسباب المبينة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بمراعاة احكام قانون التأمين الاجتماعى ومع ذلك فى حالة بلوغ سن الستين فى الفترة من اول اكتوبر الى اخر اغسطس فانه يبقى فى الخدمة حتى هذا التاريخ دون ان تحسب هذه المدة فى تقدير المعاش او المكافأة.

كما وردت ببطاقة وصف الوظيفة التى يشغلها السيد المذكور بانها تختص بمعاونة مدير المديرية فى الاشراف على جميع الاعمال والخدمات التعليمية التربوية .

وفى ضوء ما تقدم فان السيد .... ممن يقومون بالتوجيه او التفتيش وفقا لنص المادة ٧٠ من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٩٨١/٢٣٩ والمضافة بالقانون رقم ٢٠٠٧/١٥٥ معدل بالقانون رقم ٢٠٠٨/١٩٨ .

فتسرى عليه نص المادة ٨٨ من ذات القانون المشار اليه فيتم بقاء المذكور بالخدمة بعد انتهاء خدمته لبلوغه سن الستين حتى اخر اغسطس (نهاية العام الدراسى) دون ان تحسب هذه المدة فى المعاش . وبذات وصفه الوظيفى عند احالته للمعاش .

الانقطاع عن العمل

هل من حق الحاصل على درجة الدكتوراه اثناء مدة انقطاعه عن العمل الحصول على حافز الاداء المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ ؟

الرأى :-

تضمن البند ٧ من كتاب دورى الجهاز رقم ٢٠٠٨/١٩ بشروط وضوابط استحقاق حافز الاداء المتميز للحاصلين على درجة الدكتوراه والماجستير وما يعادلهما على ان يستحق العامل حافز الاداء المتميز حتى ولو ثبت حصوله على درجة الماجستير او الدكتوراه قبل التعيين .

وقد استقر الرأى على أحقية المعروض حالتها لحافز الاداء

المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ بالرغم من حصولها على الدكتوراه اثناء فترة انقطاعها عن العمل متى توافرت الشروط المقررة لصرف الحافز بشرط حصولها على تقرير كفاية فعلى بمرتبة ممتاز فى السنة السابقة على المنح .

وان تكون درجة الدكتوراه الحاصلة عليها من فرنسا معادلة لدرجة الدكتوراه التى تمنحها الجامعات المصرية وان تكون فى فرع التخصص ومتصلا بصفة العمل القائم به وغيرها من الشروط الواردة بالكتاب الدورى الصادر عن الجهاز المركزى للتنظيم والادارة رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٨ .

ويكون الصرف من تاريخ اعتماد السلطة المختصة على ضوء قرار وزير الدولة للتنمية الادارية رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٨ المعدل لقرار وزير الدولة للتنمية الادارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ .

بشأن الافادة عن السلطة المختصة باعتماد تقرير كفاية العاملين المتعاقدين بالجهة الادارية - وهل تعتمد من لجنة شئون العاملين ام يكتفى باعتمادها من الرئيس الاعلى بالقطاع وهل للمتعاقد الحق فى التظلم من التقرير اذا قدرت مرتبته باقل من ممتاز من عدمه

الرأى : -

الكتاب الدورى رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٨ بشأن قواعد معاملة المتعاقدين المؤقتين بالجهاز الادارى للدولة فى البند سادسا الخاص بمجال تقييم اداء العاملين المتعاقدين بمكافأة شاملة بالجهاز الادارى للدولة اقر انه يتعين وضع تقرير صلاحية عن كل عامل خلال سنة للتعاقد من الرئيس المباشر والرؤساء الاعلى ويوضح فيه مستوى اداء العامل ودرجة كفاءته وانتظامه فى العمل واسلوب التعامل مع الزملاء وغيرها من عوامل التقييم استرشادا بعناصر تقارير كفاية الاداء المعمول بها بالنسبة للعمالة الدائمة .

وانتهى الرأى الى :

- حجية تقرير الصلاحية للمؤقتين تقتصر على الاعتماد عليه عند التجديد للتعاقد .

- تعتمد تقارير الكفاءة للمؤقتين من الرئيس المباشر والرئيس الاعلى وليست من لجنة شئون العاملين.

- وحفاظا على حق العاملين المتعاقدين يكون لهم الحق فى التظلم من تقرير الصلاحية .

تقارير الكفاءة

ما مدى جواز معادلة قياس كفاية الاداء بدرجة (فوق المتوسط) فى الهيئات القضائية بدرجات تقارير الكفاية المحددة فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة عند النظر فى ترقية من نقلوا من وظيفة قضائية الى وظيفة غير قيادية وفقا لاحكام قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢؟

ونفيد ان الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٦/٢/١ الموافق الثانى من محرم سنة ١٤٢٧هـ فتبين لها ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ينص فى المادة (٧٨) منه على ان : " تشكل بوزارة العدل للتفتيش القضائى على اعمال القضاة والرؤساء بالمحاكم الابتدائية وتؤلف من ٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠ ويضع وزير العدل لائحة للتفتيش القضائى ٠٠٠٠٠٠٠٠ وتقدر الكفاية باحدى الدرجات الاتية : كفء - فوق المتوسط - متوسط - اقل من المتوسط ، ويجب اجراء التفتيش مرة على الاقل كل سنتين ٠٠٠٠٠٠٠٠" .

وان المادة (١١١) من ذات القانون والمستبدلة بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٨٤ تنص على انه " اذا ظهر فى اى وقت ان القاضى فقد اسباب الصلاحية لولاية القضاء لغير الاسباب الصحية يرفع طلب الاحالة الى المعاش او النقل الى وظيفة اخرى غير قضائية من وزير العدل من تلقاء نفسه او بناء على طلب رئيس المحكمة الى المجلس المشار اليه فى المادة (٩٨) ولهذا المجلس - اذا رأى محلا للسير فى الاجراءات - ان يندب عند الاقتضاء احد اعضائه لاجراء ما يلزم من التحقيقات وبعد سماع طلبات ممثل النيابة العامة ودفاع القاضى او من ينوب عنه يصدر المجلس حكمه مشتملا على الاسباب التى بنى عليها اما بقبول الطلب واحالة القاضى الى المعاش او نقله الى وظيفة اخرى غير قضائية واما برفض الطلب ٠٠٠".

وان المادة (١١٣) من ذات القانون تنص على انه " ٠٠٠٠٠ وفى حالة صدور قرار بنقل القاضى الى وظيفة اخرى ينقل بقرار من رئيس الجمهورية الى وظيفة تعادل وظيفته القضائية ويحتفظ بمرتبه فيها حتى لو جاوز نهاية مربوط درجة الوظيفة المنقول اليها ٠٠٠٠" وان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص فى المادة (١) منه والمعدلة بالقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٨٨ على ان " يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالاحكام الواردة بهذا القانون وتسرى احكامه على : -

١- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها ٠٠٠٠٠ ٢- ٠٠٠٠٠ ولا تسرى هذه الاحكام على العاملين الذين تنظيم شئون توظفهم وقوانين او قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ٠٠٠٠" وتنص المادة (٢٨) من هذا القانون والمعدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ على ان " تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة واهدافها ونوعية الوظائف بها ، ويكون قياس الاداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية ٠٠٠، يعتبر الاداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ اساسا لقياس كفاية الاداء ويكون تقرير الكفاية بمرتبة ممتاز او جيد جدا او جيد او متوسط او ضعيف ٠٠٠٠٠٠"

٢- واستظهرت الجمعية العمومية - مما تقدم - ان المشرع فى قانون السلطة القضائية وضع ضوابط واجراءات نقل القضاة او اعضاء النيابة من الكادر القضائى الخاص الى الكادر الوظيفى العام على ان تخضع تلك الاجراءات بصدور قرار من رئيس الجمهورية ، واستلزم ان تكون الوظيفة المنقول اليها القاضى معادلة لوظيفته القضائية وان يحتفظ بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة المنقول منها حتى ولو تجاوز بذلك فانه مربوط الدرجة المنقول اليها ، الا انه ولما كانت النصوص سالفة البيان قد خلت من معيار يجرى على موجبه معادلة درجات وظائف الكادر القضائى الخاص بدرجات وظائف الكادر العام ، فقد جرى قضاء وافتاء مجلس الدولة على الاخذ بمعيار متوسط مربوط الدرجة للاستهداء به وصولا الى اكثر درجات الكادر العام قربا للربط الوظيفى للعامل المنقول من الكادر الخاص باعتباره اقرب المعايير للكشف عن التعامل على اسس موضوعه.

ولما كانت طبيعة النشاط الوظيفى واهداف ونوعية وظائف الكادر الخاص تتباين عن مثيلاتها بالكادر الوظيفى العام فلايمكن بحال ان يستصحب الموظف - حال نقله من العمل باى من الكادرين الى الاخر - تقارير الكفاية التى سبق ان اعدت عنه فى الوظيفة المنقول منها، ولذات السبب لا يجوز معادلة درجات تقارير الكفاية المعدة عنه فى الكادر القضائى الخاص بدرجات تقارير الكفاية طبقا لاحكام الكادر الوظيفى العام وصولا الى امكانية استصحاب الموظف المنقول لتلك التقارير حال تقدمه للترقية على اى من درجات الكادر الوظيفى العام ، بحسبان ان ذلك من اعمال التشريع التى يستأثر بها المشرع دون سواه من جهة ، ومن جهة اخرى لان معيار ودرجات الكفاية التى يتم على اساسها قياس كفاية اداء العاملين بوظائف الكادر الخاص

تختلف اختلافا بينا عن معيار ودرجات الكفاية فى الكادر الوظيفى العام .

ومن حيث انه نزولا على مقتضى ما تقدم ولما كان المعروضة حالتهما قد تم نقلهما من وظيفة رئيس محكمة (أ) الى وظيفة كبير باحثين وان الجهة الادارية اعلنت عن حاجتها لشغل وظائف من درجة مدير عام بشرط حصول المتقدم على تقريرين متتالين بمرتبة ممتاز عن السنتين السابقتين على الترقية ، ولم يوضح عن اى منهما تقرير كفاية حالتهما فى تاريخ الاعلان لكون مدة خدمتهما بتلك الجهة لم تبلغ العام وقت صدور الاعلان فلا يستصحب اى منهما تقارير كفايته فى وظيفته القضائية السابقة ولا يجوز معادلتها بمراتب تقارير قياس كفاية الاداء المحددة فى قانون نظام العاملين المدنيين، والحال كذلك من الانتظار ريثما يستوفى كل منهما شروط شغل الوظيفة المعلن عنها وفقا لشروط شغلها فى الجهة الادارية .

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز معادلة تقرير كفاية الاداء لاعضاء الهيئات القضائية بتقارير قياس كفاية الاداء المحددة باحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ويلزم توافر شروط شغل الوظيفة المعلن عنها بالجهة المنقولين اليها ، وذلك على النحو المبين بالاسباب .

الدرجة المالية

ما هى الدرجة المالية المعادلة لوظيفة عضو الرقابة الادارية من الفئة (د) المستوى الاول حيث صدر قرار رئيس مجلس الوزراء بنقله الى وظيفة تخصصيه

الرأى : -

- سبق للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بفتواها بجلسة ١٩٧٨/٥/٣١ ان اوضحت ان هناك عدة معايير يمكن الاستهداء بها للوصول الى اكثر درجات الكادر العام قربا للوضع الوظيفى للعامل المنقول من كادر خاص ومن بين هذه المعايير متوسط مربوط الدرجة والمزايا الوظيفية للدرجة السابقة المحددة بالكادر العام ومقدار العلاوة الدورية وهدف المشرع من النقل وضوابطه العامه هى التى ترشح اعمال هذه المعايير فى حالة معينة دون الاخرى فمناط الاخذ بمعيار معين الا يترتب على تطبيقه الحاق ضرر بالعامل نتيجة لنقله والا يؤدى الى ترقيته بحصوله على درجة اعلى مما هو مستحق له فعلا .

كما انتهت الجمعية العمومية بجلسة ١٩٩٤/١٠/٣١ الى ان المشرع حين اباح النقل من الكادر الخاص الى الكادر العام قد سكت عن بيان كيفية معاملة الفئات الواردة بكل من الكادرين بيد انه ازاء هذا الفراغ التشريعى فانه يتعين اللجوء الى معيار يمكن الاستهداء به فى تحديد هذا التعادل والمعيار الاساسى فى هذا التحديد هو معيار متوسط مربوط الدرجة باعتباره اقرب المعايير للكشف عن التعادل لقيامه على اسس موضوعية الا انه اذا كشف التطبيق العملى له عن قصور فى بعض الاحيان بسبب تداخل مربوط الدرجات فى بعضها البعض فيتعين استكماله بمعيار العلاوة الدورية .

وحيث يتضح من دراسة الموضوع فى ضوء جدول وظائف الرقابة الادارية ان متوسط مربوط المستوى الاول من الفئة "د" هو : -

بداية الربط   نهاية الربط
٧٠ + ١٥٧ = ٢٢٧ = ١١٣,٥ ج (ناتج متوسط الربط)
٢   ٢

وان متوسط مربوط الدرجة الثانية التخصصية من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هو : -

بداية الربط   نهاية الربط
٧٠ + ١٥٩ = ٢٢٩ = ١١٤,٥ ج (ناتج متوسط الربط)
٢   ٢

ومن ثم فان متوسط مربوط الدرجة الثانية التخصصية هى اقرب الدرجات المعادلة لوظيفة من المستوى الاول من الفئة " د " بوظائف الرقابة الادارية التى يشغلها المذكور .

وفى ضوء ما تقدم فانه يتم نقل السيد.... الى وظيفة من الدرجة الثانية التخصصية بوزارة شئون البيئة وتحدد اقدميته من تاريخ شغله وظيفة عضو هيئة الرقابة الادارية من الفئة "د" .

بشأن الافادة بالرأى فيما تضمنه الكتاب الدورى رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٨ والذى يعطى الحق للمرأة الحامل بان تخفض ساعات العمل اليومية ساعة على الاقل اعتبارا من الشهر السادس من الحمل وعما اذا كانت هذه الساعة التى تأخذها المرأة الحامل باجر او بدون اجر وهل تؤخذ فى الفترة الصباحية ام المسائية .

الدراسة :

- صدر الكتاب الدورى رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٨ بشأن اجازة الوضع للمرأة العاملة بصفة دائمة او بنظام التعاقد ومعاملة المرأة الحامل بالنسبة لساعات العمل اليومية والمتضمن:-

ثانيا: وقد اضافت المادة ٧٠ من القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ حكما جديدا لرعاية المرأة العاملة بصفة دائمة او بطريق التعاقد مؤداه (وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الاقل اعتبارا من الشهر السادس من الحمل ، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل اضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة اشهر من تاريخ الولادة "

الرأى القانونى : -

بالنسبة للاستفسار الخاص بالساعة التى تأخذها المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس باجر او بدون اجر فان نص المادة (٧٠) من قانون الطفل رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ المعدل للقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والذى يعطى الحق للعاملة الحامل فى تخفيض ساعات العمل ساعة على الاقل اعتبارا من الشهر السادس للحمل .وعلى ان تكون هذه الساعة ساعة عمل ولا يخصم من اجرها اى مبالغ .

اما بالنسبة للاستفسار الخاص هل تؤخذ هذه الساعة فى الفترة الصباحية ام المسائية فيرجع فى ذلك الى السلطة المختصة بكل وحدة حسب القواعد المنظمة التى تضعها السلطة المختصة لتنظيم سير العمل مع مراعاة مصلحة العاملة فى هذا الشأن .

ما مدى امكانية الجمع بين ساعة الرضاعة والساعة الراحة للمرأة الحامل ؟

مثال السيدة .... التى تحصل على ساعة رضاعة طبقا لقانون الطفل وحتى بلغ الطفل سنتين والسيدة حامل وتجاوزت الشهر السادس .

الرأى

- تنص المادة (٧١) من القانون رقم ١٩٩٦/١١٢ على ان (يكون للعاملة التى ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق فى فترتين اخريين لهذا الغرض لا يقل كل منها عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين ، وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك اى تخفيض فى الاجر) .

- كما تنص المادة (٧٠) من القانون ١٩٧٨/٤٧ ورقم ٢٠٠٨/١٢٦ وكذلك كتاب دورى الجهاز رقم ٢٠٠٨/١٥ على ان (تخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الاقل اعتبارا من الشهر السادس للحمل) .

استقر الرأى على جواز منح السيدة .... ساعة راحة للحمل حتى تتحقق واقعة الوضع بالاضافة الى الساعة الرضاعة التى تحصل عليها حتى بلوغ الطفل سنتين ، حيث لم يتعرض التعديل الا للمادة ٧٠ فقط من قانون الطفل .

انت تسأل ونحن نجيب

■ إعداد/سلوى الرويني

ثار التساؤل عن مدى جواز التقدم لشغل أكثر من وظيفة وفى حالة جواز التقدم لأكثر من وظيفة ففى أى جوانب التطوير يقدم البرنامج وذلك فى ضوء القانون رقم ٩١/٥

نفيد بأن شغل الوظائف القيادية يكون طبقا للقانون رقم ٩١/٥ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ / ٩١ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ / ٩١ وكتب الجهاز الدورية رقم ٩١/١١، ٩١/١٢، ٩١/١٣ وقد نصت المادة ٤ من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩١/١٩٩٦ باللائحة التنفيذية على أن يشترط فيمن يتقدم للإعلان ·

١. أن يكون مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المعلن عنها ·

٢. أن يرفق بطلبه بيانا عن أبرز إنجازاته فى الوحدة التى يعمل بها مدعما بالمستندات المؤيدة لذلك إن وجدت ·

٣. أن يقدم مقترحات لتطوير الوحدة أوأحد أنشطتها الرئيسية لتحسين أدائها ورفع الكفاءة ، وتطوير الأنظمة التى تحكم العمل وتبسيط إجراءاته وبناء على ما تقدم يجوز التقدم لشغل أى من الوظائف المعلن عنها طالما توافرت فى المتقدم شروط شغلها ويمكن التقدم لأكثر من وظيفة على هذا الأساس ومع الالتزام بالشروط الأخرى الواردة بالقانون رقم ٩١/٥ ولائحته التنفيذية وفى هذه الحالة يتم التقدم باقتراحات التطوير لكل وظيفة على حدة ·

ثار التساؤل عن موقف العاملين المتدربين لشغل وظائف قيادية بقرار من السلطة المختصة (مثلا أحد العاملين من الدرجة الأولى والمنتدب لشغل وظيفة من درجة مدير عام ·

شغل الوظيفة بطريقة الندب يكون طبقا لقوانين ولوائح العاملين بالوحدات المختلفة ولمدة لاتجاوز سنة بعد العمل بالقانون رقم ٩١/٥ وينتهى الندب عند شغلها بصفة أصلية وتعد الوظيفة التى تم الندب إليها شاغرة ويتم الإعلان عنها وعند شغلها بالوسيلة التى يتطلبها القانون رقم ٩١/٥ ينتهى الندب ·

وشاغل الوظيفة القيادية بطريق الندب من الدرجة الأولى غير مخاطب بأحكام هذا القانون ·

ثار التساؤل عن مدى جواز منح العاملة المعينة ضمن برنامج التشغيل الحكومى بأقدمية اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ أجازة اعتيادية كاملة عن عام حصلت فيه على أجازة وضع فى بالفترة من ٢٠٠٨/٨/٢ إلى ٢٠٠٨/١١/١ ·

استنادا إلى فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٦/١/٢ فى عدم أحقية العامل لأجازة اعتيادية عن فترة وجوده فى أجازة مرضية أو إصابة عمل لمدة سنة أو أكثر حيث إن الأجازة الاعتيادية تستهدف راحة العامل عن فترة من الزمن كل حول يعود بعدها للعمل متجدد النشاط والحيوية وسبب منح الأجازة الاعتيادية إفراط العامل فى المدة التى حددها القانون كما أن الأجازة لاترد على أجازة ومن ثم فإن المذكورة لا تستحق الأجازة الاعتيادية المقررة لها مدة عملها الفعلى خلال العام الميلادى الحالى ·

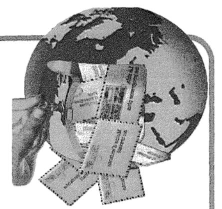
ثار التساؤل عن مدى امكانية منح عضو هيئة التدريس أجازة بدون مرتب لمرافقة الزوجة بالخارج والضوابط الحاكمة لذلك ·

هذا الموضوع تحكمة المادة ٩١ من القانون ٧٢/٤٩ بشأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ٩٤/١٣٢ والتى تنص على أنه فى جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد مجموع مدد الأجازات والمهمات العلمية وأجازات التفرغ العلمى وأجازات مرافقة الزوج ورعاية الطفل على عشر سنوات طوال مدة خدمة عضو هيئة التدريس ويجوز فى الحالات التى تقتضيها المصلحة القومية التجاوز عن هذه المدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بالتعليم العالى بعد أخذ رأى رئيس الجامعة المختص ·

وحيث أن النص الوارد فى قانون الجامعات قد عدد نوعيات الأجازات التى يحصل عليها عضو هيئة التدريس فى اجازة التفرغ العلمى واجازة مرافقة الزوج للتفرغ العلمى وإجازة مرافقة الزوج ورعاية الطفل ومن ثم يجوز منح عضو هيئة التدريس بدون مرتب لمرافقة الزوج الذى يعمل بالخارج على ألا يزيد مجموع أجازات عضو هيئة التدريس لأى سبب من الأسباب الوارد النص عليها فى المادة (٩١) سالف الذكر على عشر سنوات خلال مدة خدمته مع مراعاة الحالات التى تقتضيها المصلحة القومية حيث يجوز التجاوز عن هذه المدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على نص الوزير المختص بالتعليم العالى وبعد أخذ رأى رئيس الجامعة المختص ·

ثار التساؤل هل يخضع المقابل النقدى لرصيد الأجازات للضرائب ؟

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ٩١/٢/٢٠ إلى عدم خضوع المقابل النقدى لرصيد الأجازات التى تمنح للعاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام عند انتهاء خدمتهم للضريبة على المرتبات استنادا إلى أن المقابل النقدى الذى يحصل عليه العامل طبقا لحكم المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ /٧٨ يقدر طبقا لها بما يوازى أجره الأساسى الأخير عما بقى من رصيد أجازات لم يقم به خلال مدة خدمته لا يعتبر مرتبا أو أجرا عن ذلك المدة ولا فى حكمه ولا مكافأة عن ذلك إذ إنه استوفى مرتبه ومكافأته عنها كاملا وخلال مدة عمله وهو لا يتسم بما تتسم به المرتبات والأجور ومافى حكمها التى عناها نص المادة ٥٥ من قانون الضرائب على الدخل وإنما هو لا يعدو أن يكون إضافة لما يستحقه عند ترك الخدمة من معاش أو مكافأة الزم القانون جهة عمله منحة إياه دفعة واحدة وهو بذلك ليس إلا رأسمال يدفع إليه دفعة واحدة فلا يستحق عنها على هذا الأساس ضريبة المرتبات ومافى حكمها مما تناولة نص المادة ٥٥ من قانون الضرائب على الدخل ·



الجديد فى التشريعات الوظيفية

إعداد : سلوى حسين الروينى
كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى
والتفتيش بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

ينشر فى هذا الباب

أهم القوانين وقرارات رئيس مجلس الوزراء وقرارات الوزراء وأهم الفتاوى وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الأداء وحسما للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطئ وهى إحدى الرسائل الهامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائما فى كل عدد

أولا : أهم القوانين

قانون رقم ١٢٦ /٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ٩٦/١٢
الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر فى ٦/١٥

قانون رقم ٢٠٠٨/١٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٣/١٢
الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر فى ٢٢ /٢٠٠٨/٦

قانون رقم ٢٠٠٨/١٨٣ بتنظيم الحقوق التأمينية لاعضاء الهيئات القضائية
الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر (أ) فى ٢٠٠٨/٦/٢٢

قانون رقم ٢٠٠٨/١٨٤ فى شأن تعديل بعض أحكام قانون المحكمة الدستورية العليا
الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر (أ) فى ٦/٢٢

قانون رقم ٢٠٠٨/١٩٨ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقاهرة رقم ٨١/١٣٩ وبتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٠٣ /٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها
الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر هـ. فى ٢٠٠٨/٦/٢٥

ثانيا : قرارات رئيس مجلس الوزراء

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٥١ /٢٠٠٨ بشأن الترخيص بإنشاء وإدارة مراكز للخدمات الحكومية

ثالثا : قرارات الوزراء

قرار وزير المالية رقم ٣٥٣ /٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قرار رقم ٥٥٤ /٢٠٠٧ بالقواعد المنفذة لأحكام قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥
الوقائع المصرية العدد ٢٠٥ فى ٢٠٠٨/٩/٣

قرار وزير التضامن الإجتماعى رقم ٩٩/ ٢٠٠٨ بشأن تنظيم إجراء مراجعة وتدقيق واستكمال البيانات للبطاقات التموينية فى ٢٠٠٨/١٠/٢٥
الوقائع المصرية العدد ٢٥١ فى ٢٠٠٨/١١/١

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩٤ / ٢٠٠٨ بتعديل القرار رقم ٤٧ / ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والحرمان منه .

رابعا : كتب دورية

٢٠ إعداد خطة لمواجهة الأزمات الطارئة

٢١ عدم جواز الجمع بين حافز الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية وبين حافز الإثابة المقرر بالقانون ٢٠٠٨/١١٤ للعاملين بالإدارات المحلية .

أولا : القوانين

قانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨
بتعديل بعض أحكام قانون الطفل
الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦
وقانون العقوبات الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧
والقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ فى شأن الأحوال المدنية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه

(المادة الأولى)

تستبدل بنصوص المواد أرقام ٢ و٣ و٤ و١٧و٤٩و٥٣ والفقرة الثانية من المادة ٥٤ والمواد ٦٥و٦٨و٧٠ و ٧٥ و٨٦ و٩٤ و ٩٥و ٩٦ و٩٧و٩٨و ٩٩و١٠١ و١٠٤و١٠٧ و١١١و١١٢و ١١٣و ١١٤و١١٦و١١٧ و ١٢٥و١٢٧ والفقرة الثانية من المادة ١٣٤ من قانون الطفل المشار إليه ، النصوص الآتية :

مادة٢ :

يقصد بالطفل فى مجال الرعاية المنصوص عليها فى هذا القانون كل من لم يتجاوز سنة الثامنة عشرة سنه ميلادية كاملة .

وتثبت السن بموجب شهادة الميلاد أو بطاقة الرقم القومى أو أى مستند رسمى آخر .

فإذا لم يوجد المستند الرسمى أصلاً قدرت السن بمعرفة إحدى الجهات التى يصدر بتحديدها قرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزير الصحة .

مادة٣ :

يكفل هذا القانون ، على وجه الخصوص ، المبادئ والحقوق الآتية :

أ) حق الطفل فى الحياة والبقاء والنمو فى كنف أسرة متماسكة ومتضامنة وفى التمتع بمختلف التدابير الوقائية ، وحمايته من

كافة إشكال العنف أو الضرر أو الإساءة البدنية أو المعنوية أو الجنسية أو الإهمال أو التقصير أو غير ذلك من إشكال إساءة المعاملة والاستغلال .

ب) الحماية من أى نوع من أنواع التمييز بين الأطفال ، بسبب محل الميلاد أو الوالدين أو الجنس أو الدين أو العنصر ، أو الإعاقة ، أو أى وضع آخر وتأمين المساواة الفعلية بينهم فى الانتفاع بكافة الحقوق .

ج) حق الطفل القادر على تكوين آرائه الخاصة فى الحصول على المعلومات التى تمكنه من تكوين هذا الآراء وفى التعبير عنها ، والاستماع إليه فى جميع المسائل المتعلقة به ، بما فيها الإجراءات القضائية والإدارية ، وفقا للإجراءات التى يحددها القانون .

فتكون لحماية الطفل ومصالحه الفضلى الأولوية فى جميع القرارات والإجراءات المتعلقة بالطفولة أيا كانت الجهة التى تصدرها أو تباشرها ."

مادة ٤ :

للطفل الحق فى نسبة إلى والديه الشرعيين والتمتع برعاتهما وله الحق فى إثبات نسبه الشرعى إليهما بكافة وسائل الإثبات بما فيها الوسائل العلمية المشروعة .

وعلى الوالدين أن يوفرا الرعاية والحماية الضرورية للطفل ، وعلى الدولة أو توفر رعاية بديلة لكل طفل حرم من رعاية أسرته ، ويحظر التبنى ."

مادة ١٧ :

على أمين السجل المدنى إصدار شهادة الميلاد على النموذج المعد لذلك عقب قيد الواقعة ، وتتضمن البيانات المنصوص عليها فى المادة "١٦" من هذا القانون وتسلم شهادة ميلاد الطفل الأولى بغير رسوم ولا اشتراك تأمين إلى رب أسرة المولود بعد التحقيق من شخصيته . وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون غيره من الأشخاص الذين يمكن تسليمهم شهادة الميلاد ، ويعامل المستخرج من الشهادة لمرة واحدة فقط المعاملة المقررة بالمادة الثانية من قانون صندوق تأمين الأسرة الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤ ."

مادة ٤٩ :

يكون للأطفال الآتى بيانهم الحق فى الحصول على معاش شهرى من الوزارة المختصة بالضمان الإجتماعى لايقل عن ستين جنيها ووفقا للشروط والقواعد المبينة فى قانون الضمان الإجتماعى :

١ . الأطفال الأيتام ، أو مجهولو الأب أو الأبوين .

٢ . أطفال الأم المعيلة ، وأطفال الأم المطلقة إذا تزوجت أو توفيت .

٣ . أطفال المحتجز قانونا ، أو المسجون ، أو المسجونة المعيلة ، والمحبوس ، أو المحبوسة المعيلة لمدة لاتقل عن شهر ."

مادة ٥٣ :

يهدف تعليم الطفل بمختلف مراحل التعليم إلى تحقيق الغايات التالية :

١ . تنمية شخصية الطفل ومواهبة وقدراته العقلية والبدنية إلى أقصى إمكاناتها ، مع مراعاة إتفاق برامج التعليم مع كرامة الطفل وتعزيز شعوره بقيمته الشخصية وتهيئته للمشاركة وتحمل المسئولية .

٢ . تنمية إحترام الحقوق والحريات العامة للإنسان .

٣ . تنمية إحترام الطفل لذويه ولهويته الثقافية ولغته وللقيم الدينية والوطنية .

٤ . تنشئة الطفل على الانتماء لوطنه والوفاء له ، وعلى الإخاء والتسامح بين البشر ، وعلى احترام الآخر .

٥ . ترسيخ قيم المساواة بين الأفراد وعدم التمييز بسبب الدين أو الجنس أو العرق أو العنصر أو الأصل الإجتماعى أو الإعاقة أو أى وجه آخر من وجوه التمييز .

٦ . تنمية احترام البيئة الطبيعية والمحافظة عليها .

٧ . إعداد الطفل لحياة مسئولة فى مجتمع مدنى متضامن قائم على التلازم بين الوعى بالحقوق والالتزام بالواجبات ."

مادة ٥٤ (الفقرة الثانية) :

وتكون الولاية التعليمية على الطفل للحاضن ، وعند الخلاف على ما يحقق مصلحة الطفل الفضلى يرفع أى من ذوى الشأن الأمر إلى رئيس محكمة الأسرة ، بصفته قاضيا للأمور الوقتية ، ليصدر قراره بأمر على عريضه ، مراعياً مدى يسار ولى الأمر وذلك دون المساس بحق الحاضن فى الولاية التعليمية . "

مادة ٦٥ :

يحظر تشغيل الطفل فى أى من أنواع الأعمال التى يمكن ، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها ، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر ، ويحظر بشكل خاص تشغيل أى طفل فى أسوأ أشكال عمل الأطفال المعرفة فى الإتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ .

ومع مراعاة ماهو منصوص عليه فى الفقرة الأولى تبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون نظام تشغيل الأطفال والأحوال التى يجوز فيها التشغيل والأعمال والحرف والصناعات التى يعملون بها وفقاً لمراحل السن المختلفة .

مادة ٦٨ :

على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتى :.

١ . أن يعلق فى مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل .

٢ . أن يحرر أولا بأول كشفاً بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل من المشتغلين لديه ، يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومضمون الشهادة المثبته لأهليته للعمل ويقدم الكشف للمختصين عند طلبه .

٣ . أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجارى تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .

٤ . أن يقوم بتوفير سكن منفصل للعمال من الأطفال عن غيرهم من البالغين إذا إقتضت ظروف العمل مبيتهم .

٥ . أن يحتفظ بمقر العمل بالوثائق الرسمية التى تثبت سن جميع العاملين لديه من الأطفال ومقدرتهم الصحية ، ويقدمها عند الطلب ، ويعتبر صاحب العمل مسئولا عن التأكد من سن الأطفال العاملين لديه .

٦ . أن يوفر بمقر العمل جميع إحتياطات الصحة والسلامة المهنية ويدرب الأطفال العاملين على استخدامها .

مادة ٧٠ :

للعاملة فى الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص ، سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت ، الحق فى إجازة وضع مدتها ثلاثة اشهر بعد الوضع بأجر كامل ، وفى جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل إعتبارا من الشهر السادس للحمل ، ولايجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة اشهر من تاريخ الولادة ."

مادة ٧٥ :

تكفل الدولة وقاية الطفل من الإعاقة ومن كل عمل من شأنه الإضرار بصحته أو بنموه البدنى أو العقلى أو الروحى أو الإجتماعى ، وتعمل على إتخاذ التدابير اللازمة للكشف المبكر على الإعاقة ، وتأهيل وشتغيل المعاقين عند بلوغ سن العمل .

وتتخذ التدابير اللازمة المناسبة لإسهام وسائل الإعلام فى برامج التوعية والإرشاد فى مجال الوقاية من الإعاقة ، والتبصير بحقوق الأطفال المعاقين ، وتوعيتهم والقائمين على رعايتهم بما ييسر إدماجهم فى المجتمع

مادة ٨٦ :

تعفى من جميع أنواع الضرائب والرسوم الأجهزة التعويضية والمساعدة وقطع غيارها ، ووسائل وأجهزة إنتاجها ووسائل النقل اللازمة لاستخدام الطفل المعاق وتأهيله .

ويحظر استعمال هذه الأجهزة والوسائل لغير المعاقين ، دون مقتضى ، ويعاقب على مخالفة ذلك بالحبس مدة لا تقل عن سنة وغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه والمصادرة . "

مادة ٩٤ :

تمتنع المسئولية الجنائية على الطفل الذى لم يجاوز أثنتى عشرة سنه ميلادية كاملة وقت ارتكاب الجريمة .

ومع ذلك إذا كان الطفل قد جاوزت سنه السابعة ولم تجاوز الثانية عشرة سنه ميلادية كاملة وصدرت منه واقعة تشكل جناية أو جنحة ، تتولى محكمة الطفل ، دون غيرها الاختصاص بالنظر فى أمره ، ويكون لها أن تحكم بأحد الدابير المنصوص عليها فى البنود ١ ، ٢ ، ٧ ، ٨ من المادة (١٠١) من هذا القانون .

ويجوز الطعن بالاستئناف فى الحكم الصادر بالإيداع تطبيقا للبندين ٧ ، ٨ وذلك أمام الدائرة الإستئنافية المختصة بنظر الطعون فى قضايا الأطفال ، وفقا للمادة (١٣٢) من هذا القانون .

مادة ٩٥ :

مع مراعاة حكم المادة (١١١) من هذا القانون ، تسرى الأحكام الواردة فى هذا الباب على من لم تجاوز سنه ثمانى عشرة سنة ميلادية كاملة وقت ارتكاب الجريمة أو عند وجوده فى إحدى حالات التعرض للخطر

مادة ٩٦ :

يعد الطفل معرضاً للخطر ، إذا وجد فى حالة تهدد سلامة التنشئة الواجب توافرها له ، وذلك فى أى من الأحوال الآتية :
١. إذا تعرض أمنه أو أخلاقه أو صحته أو حياته للخطر .
٢. إذا كانت ظروف تربيته فى الأسرة أو المدرسة أو مؤسسات الرعاية أو غيرها من شأنها أو تعرضه للخطر أو كان معرضاً للإهمال أو للإساءة أو العنف أو الاستغلال أو التشرد .
٣. إذا حرم الطفل ، بغير مسوغ ، من حقه ولو بصفة جزئية فى حضانة أو رؤية أحد والديه أو من له الحق فى ذلك
٤. إذا تخلى عنه الملتزم بالإنفاق عليه أو تعرض لفقد والديه أو أحدهما أو تخليهما أو متولى أمره عن المسئولية قبله .
٥. إذا حرم الطفل من التعليم الأساسى أو تعرض مستقبله التعليمى للخطر .
٦. إذا تعرض داخل الأسرة أو المدرسة أو مؤسسات الرعاية أو غيرها للتحريض على العنف أو الأعمال المنافية للآداب أو الأعمال الإباحية أو الاستغلال التجارى أو التحرش أو الاستغلال الجنسى أو الاستعمال غير المشروع للكحوليات أو المواد المخدرة المؤثرة على الحالة العقلية .
٧. إذا وجد متسولا ، ويعد من أعمال التسول عرض سلع أو خدمات تافهى أو القيام بألعاب بهلوانية وغير ذلك لا يصلح موردا جدياً للعيش .
٨. إذا مارس جمع أعقاب السجاير أو غيرها من الفضلات والمهملات .
٩. إذا لم يكن له محل إقامة مستقر أو كان يبيت عادة فى الطرقات أو فى أماكن أخرى غير معدة للإقامة أو المبيت
إذا خالط المنحرفين أو المشتبه فيهم أو الذين أشتهر عنهم سوء السيرة .
١١. إذا كان سيئ السلوك ومارقاً من سلطة أبيه أو وليه أو وصية أو متولى أمره أو من سلطة أمه فى حالة وفاة وليه أو غيابه أو عدم أهليته .
ولا يجوز فى هذه الحالة اتخاذ أى إجراء قبل الطفل ، ولو كان من إجراءات الاستدلال إلا بناء على شكوى من أبيه أو وليه أو وصيه أو أمه أو متولى أمره بحسب الأحوال .
١٢. إذا لم يكن للطفل وسيلة مشروعة للتعيش ولا عائل مؤتمن .
١٣. إذا كان مصاباً بمرض بدنى أو عقلى أو نفسى أو ضعف عقلى وذلك على نحو يؤثر فى قدرته على الإدراك أو الاختيار بحيث يخشى من هذا المرض أو الضعف على سلامته أو سلامة الغير .
١٤. إذا كان الطفل دون سن السابعة وصدرت منه واقعة تشكل جناية أو جنحة .
وفيما عدا الحالات المنصوص عليه فى البندين (٣) و (٤) ، يعاقب كل من عرض طفلا لإحدى حالات الخطر بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ."

مادة٩٧ :

تنشأ بكل محافظة لجنة عامة لحماية الطفولة ، برئاسة المحافظ وعضوية مديرى مديريات الأمن والمختصة بالشئون الاجتماعية والتعليم والصحة وممثل عن مؤسسات المجتمع المدنى المعنية بشئون الطفولة ومن يرى المحافظ الاستعانة به ، ويصدر بتشكيل اللجنة قرار من المحافظ .
وتختص هذه اللجنة برسم السياسة العامة لحماية الطفولة فى المحافظة ومتابعة تنفيذ هذه السياسة .
وتشكل فى دائرة كل قسم أو مركز شرطة لجنة فرعية لحماية الطفولة ، يصدر بتشكيلها قرار من اللجنة العامة ، ويراعى فى التشكيل أن تضم عناصر أمنية واجتماعية ونفسية وطبية وتعليمية ، على ألا يقل عدد أعضائها عن خمسة ولا يجاوز سبعة أعضاء بمن فيهم الرئيس ، ويجوز أن تضم اللجنة بين أعضائها ممثلا أو أكثر لمؤسسات المجتمع المدنى المعنية بشئون الطفولة .
وتختص لجان حماية الطفولة الفرعية بمهمة رصد جميع حالات التعرض للخطر والتدخل الوقائى والعلاجى اللازم لجميع هذه الحالات ومتابعة ما يتخذ من إجراءات .
مع مراعاة حكم المادة (١٤٤) من هذا القانون (ينشأ بالمجلس القومى للطفولة والأمومة إدارة عامة لنجدة الطفل ، تختص بتلقى الشكاوى من الأطفال والبالغين ، ومعالجتها بما يحقق سرعة إنقاذ الطفل من كل عنف أو خطر أو إهمال . وتضم الإدارة فى عضويتها ممثلين لوزارات العدل والداخلية والتضامن الإجتماعى والتنمية المحلية يختارهم الوزراء المختصون ، وممثلين لمؤسسات المجتمع المدنى يختارهم الأمين العام للمجلس ، ومن يرى الأمين العام الاستعانة بهم .
ولإدارة نجدة الطفل صلاحيات طلب التحقيق فيما يرد إليها من بلاغات ومتابعة نتائج التحقيقات ، وإرسال تقارير بما يتكشف لها إلى جهات الاختصاص . "

مادة٩٨ :

إذا وجد الطفل فى إحدى حالات التعرض للخطر المنصوص عليها فى البندين (١) و (٢) والبنود من (٥) إلى (١٤) من المادة (٩٦) من هذا القانون ، عرض أمره على اللجنة الفرعية لحماية الطفولة لإعمال شئونها المنصوص عليها فى المادة (٩٩ مكرراً) من هذا القانون ، وللجنة ، إذا رأت لذلك مقتضى ، أن تطلب من نيابة الطفل إنذار متولى أمر الطفل كتابة لتلافى أسباب تعرضه للخطر ، ويجوز الاعتراض على هذا الإنذار أمام محكمة الطفل خلال عشرة أيام من تاريخ تسلمه ، ويتبع فى نظر هذا الاعتراض والفصل فيه الإجراءات المقررة للاعتراض فى الأوامر الجنائية ، ويكون الحكم فيه نهائياً .
وإذا وجد الطفل فى إحدى حالات التعرض للخطر المشار إليها فى الفقرة السابقة بعد صيرورة الإنذار نهائياً ، عرض أمره على اللجنة الفرعية لحماية الطفولة ، وللجنة ، فضلا عن السلطات المقررة لها فى الفقرة السابقة ، عرض أمر الطفل على نيابة الطفل ليتخذ فى شأنه أحد التدابير المنصوص عليها فى المادة (١٠١) من هذا القانون ، فإذا كان الطفل لم يبلغ السابعة من عمره فلا يتخذ فى شأنه إلا تدبيرا التسليم أو الإيداع فى إحدى المستشفيات المتخصصة .

مادة٩٩ :

يكون للجان حماية الطفولة الفرعية تلقى الشكاوى عن حالات تعرض الطفل للخطر ، ولها ، فى هذه الحالة ، بعد التحقق من جدية الشكوى ، استدعاء الطفل أو أبويه أو متولى أمره أو المسئول عنه والاستماع إلى أقوالهم حول الوقائع موضوع الشكوى .
وعلى اللجنة فحص الشكوى والعمل على إزالة أسبابها ، فإذا عجزت عن ذلك رفعت تقرير بالواقعة وما تم فيها من إجراءات إلى اللجنة العامة لحماية الطفولة لتتخذ ما يلزم من إجراءات قانونية .

مادة(١٠١) :

يحكم على الطفل الذى لم تجاوز سنه خمس عشرة سنة ميلادية كاملة إذا ارتكب جريمة ، بأحد التدابير الآتية :
١. التوبيخ .
٢. التسليم .
٣. الإلحاق بالتدريب والتأهيل .
٤. الإلزام بواجبات معينة .
٥. الاختبار القضائي .
٦. العمل للمنفعة العامة بما لا يضر بصحة الطفل أو نفسيته ، وتحدد اللائحة التنفيذية لهاذ القانون أنواع هذا العمل وضوابطها .
٧. الإيداع فى أحد المستشفيات المتخصصة .
٨. الإيداع فى إحدى مؤسسات الرعاية الاجتماعية .
وعدا المصادرة وإغلاق المحال ورد الشئ إلى أصله لا يحكم على هذا الطفل بأى عقوبة أو تدبير منصوص عليه فى قانون آخر . "

مادة ١٠٤ :

يكون تدريب الطفل وتأهيله بأن تعهد المحكمة به إلى أحد المراكز المخصصة لذلك أو إلى أحد المصانع أو المتاجر أو المزارع التى تقبل تدريبه وبما يتناسب مع ظروف الطفل ، مدة تحددها المحكمة فى حكمها ، على ألا تزيد مدة بقاء الطفل فى الجهات المشار إليها على ثلاث سنوات ، وذلك بما لا يعيق انتظام الطفل فى التعليم الأساسى . "

مادة١٠٧ :

يكون إيداع الطفل فى إحدى مؤسسات الرعاية الاجتماعية للأحداث التابعة للوزارة المختصة بالشئون الاجتماعية أو المعترف بها منها ، فإذا كان الطفل معاقا يكون الإيداع فى معهد مناسب لتأهيله ، ولا تحدد المحكمة فى حكمها مدة للإيداع ، ويجب على المحكمة متابعة أمر الحدث عن طريق تقرير تقدمه المؤسسة التى أودع بها الطفل كل شهرين على الأكثر لتقرر المحكمة إنهاء التدبير فوراً أو إبداله حسب الاقتصاء على أن تراعى أن يكون الإيداع لأقصر فترة ممكنة ، وفى جميع الأحوال يتعين ألا تقضى المحكمة بتدبير الإيداع إلا كملاذ أخير .
وفى جميع الأحوال ، يجب ألا تزيد مدة الإيداع على عشر سنوات فى الجنايات وخمس سنوات فى الجنح .

مادة١١١ :

لا يحكم بالإعدام ولا بالسجن المؤبد ولا بالسجن المشدد على المتهم الذى لم يجاوز سنه ثمانى عشرة سنه ميلادية كاملة وقت ارتكاب

الجريمة ٠

ومع عدم الإخلال بحكم المادة (١٧) من قانون العقوبات ، إذا ارتكب الطفل الذى تجاوزت سنه خمس عشرة سنة جريمة عقوبتها الإعدام أو السجن المؤبد أو السجن المشدد يحكم عليه بالسجن ، وإذا كانت الجريمة عقوبتها السجن يحكم عليه بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ٠

ويجوز للمحكمة بدلا من الحكم بعقوبة الحبس أن تحكم عليه بالتدبير المنصوص عليه فى البند (٨) من المادة (١٠١) من هذا القانون ٠

أما إذا ارتكب الطفل الذى تجاوزت سنه خمس عشرة سنة جنحة معاقباً عليها بالحبس جاز للمحكمة ، بدلا من الحكم بالعقوبة المقررة لها ، أن تحكم بأحد التدابير المنصوص عليها فى البنود (٥) و(٦) و(٨) من المادة (١٠١) من هذا القانون ٠"

مادة١١٢ :

لا يجوز احتجاز الأطفال أو حبسهم أو سجنهم مع غيرهم من البالغين فى مكان واحد ، ويراعى فى تنفيذ الاحتجاز تصنيف الأطفال بحسب السن والجنس ونوع الجريمة ٠

ويعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنتين وبغرامة لا تقل من ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف عام أو مكلف بخدمة عامة أحتجز أو حبس أو سجن طفلا مع بالغ أو أكثر أو أكثر فى مكان واحد ٠"

مادة١١٣

يعاقب بغرامة لا تجاوز ثلاثمائة جنيه من أهمل ، بعد إنذاره طبقاً للفقرة الأولى من المادة (٩٨) من هذا القانون ، مراقبة الطفل وترتب على ذلك تعرضه للخطر فى إحدى الحالات المشار إليها فى الفقرة الأولى من المادة (٩٨) من هذا القانون ٠"

مادة ١١٤ :

يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز ألف جنيه من سلم إليه طفل وأهمل فى أداء أحد واجباته إذا ترتب على ذلك ارتكاب الطفل جريمة أو تعرضه للخطر فى إحدى الحالات المبينة فى هذا القانون ٠

فإذا كان ذلك ناشئاً عن إخلال جسيم بواجباته تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ٠

مادة١١٦ :

" مع عدم الإخلال بأحكام المساهمة الجنائية ، يعاقب كل بالغ حرض طفلاً على ارتكاب جنحة أو أعده لذلك أو ساعده عليها أو سهلها له بأى وجه ولم يبلغ مقصده من ذلك بما لا يجاوز نصف الحد الأقصى للعقوبة المقررة لتلك الجريمة ٠

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر إذا استعمل الجانى مع الطفل وسائل إكراه أو تهديد أو كان من أصوله أو من المسئولين عن تربيته أو ملاحظته أو كان مسلماً إليه بمقتضى القانون ، أو كان خادما عند أى ممن تقدم ذكرهم ٠

وفى جميع الأحوال إذا وقعت الجريمة على أكثر من طفل ، ولو فى أوقات مختلفة ، كانت العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سبع سنوات ٠

ويعاقب بالعقوبة المقررة للشروع فى الجريمة المحرض عليها ، كل بالغ حرض طفلاً على ارتكاب جناية أو أعده لذلك أو ساعده عليها أو سهلها له بأى وجه ولم يبلغ مقصده من ذلك

مادة١١٧ :

" يكون للموظفين الذين يعينهم وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص بالشئون الاجتماعية فى دوائر اختصاصهم سلطة الضبط القضائى فيما يختص بالجرائم التى تقع من الأطفال وحالات تعريضهم للخطر وسائر الجرائم المنصوص عليها فى هذا القانون ٠ "

مادة١٢٥ :

" للطفل الحق فى المساعدة القانونية ، ويجب أن يكون له فى مواد الجنايات وفى مواد الجنح المعاقب عليها بالحبس وجوباً محام يدافع عنه فى مرحلتى التحقيق والمحاكمة ، فإذا لم يكن قد أختار محامياً تولت النيابة العامة أو المحكمة ندبه ، وذلك طبقا للقواعد المقررة فى قانون الإجراءات الجنائية ٠ "

مادة١٢٧:

ينشئ المراقبون المشار إليهم فى المادة (١١٨) من هذا القانون لكل طفل متهم بجناية أو جنحة وقبل التصرف فى الدعوى ملفاً يتضمن فحصاً كاملاً لحالته التعليمية والنفسية والعقلية والبدنية والاجتماعية ويتم التصرف فى الدعوى على ضوء ما ورد فيه ٠

ويجب على المحكمة قبل الحكم فى الدعوى أن تناقش واضعى تقارير الفحص المشار إليها فيما ورد بها ولها أن تأمر بفحوص إضافية ٠"

مادة ١٣٤ (الفقرة الثانية) :

ويقوم رئيس محكمة الطفل أو من يندبه من قضاه المحكمة أو خبير بها بزيارة دور الملاحظة ومراكز التدريب والتأهيل ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والمستشفيات المتخصصة والمؤسسات العقابية وغير ذلك من الجهات التى تتعاون مع محكمة الطفل والواقعة فى دائرة اختصاصها وذلك مرة على الأقل كل ثلاثة اشهر ، للتحقق من قيامها بواجباتها فى إعادة تأهيل الطفل ومساعدته لإعادة إدماجه فى المجتمع ، ولرئيس محكمة الطفل إرسال تقرير بملاحظاته إلى اللجنة العامة لحماية الطفولة المختصة لإعمال مقتضاه ٠ "

(المادة الثانية)

يضاف إلى قانون الطفل المشار إليه فقرة ثانية إلى المادة (١) ومواد وفقرات أخرى جديدة بأرقام : ٧ مكرراً ، ٧ مكرراً (أ) ، ٧ مكرراً (ب) ، وفقرة أخير للمادة (١٥) ، وفقرة ثانية إلى المادة (٣١) ، ومادة ٣١ مكرراً ، وبند (٥) إلى المادة ٣٢ ، وفقرة ثالثة إلى المادة ٥٠ ، والمواد : ٦٥ مكرراً ، ٧٦ مكرراً ، ٩٨ مكرراً ، ٩٩ مكرراً ، ٩٩ مكرراً (أ) ، ١١٦ مكرراً ، ١١٦ مكرراً (أ) ، ١١٦ مكرراً (ب) ، ١١٦ مكرراً (ج) ، ١٦٦مكرراً (د) ، ١٤٤ مكرراً ، ١٤٤ مكرراً (أ) ، ١٤٤ مكرراً (ب) ، ١٤٤ مكرراً (ج) ، نصوصها الآتية :

مادة ١ (الفقرة الثانية)

كما تكفل الدولة ، كحد أدنى ، حقوق الطفل الواردة باتفاقية حقوق الطفل وغيرها من المواثيق الدولية ذات الصلة النافذة فى مصر " ٠

مادة٧ مكرراً :

لكل طفل الحق فى الحصول على خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية وعلاج الأمراض ، وتتخذ الدولة كافة التدابير لضمان تمتع جميع الأطفال بأعلى مستوى ممكن من الصحة ٠

وتكفل الدولة تزويد الوالدين والطفل وجميع قطاعات المجتمع بالمعلومات الأساسية المتعلقة بصحة الطفل وتغذيته ومزايا الرضاعة الطبيعية ومبادئ حفظ الصحة وسلامة البيئة والوقاية من الحوادث ، والمساعدة فى الإفادة من هذه المعلومات ٠

كما تكفل الدولة للطفل ، فى جميع المجالات حقه فى بيئة صالحة وصحية ونظيفة واتخاذ جميع التدابير الفعالة لإلغاء الممارسات الضارة بصحته ٠ "

مادة٧ مكرراً (أ) :

مع مراعاة واجبات وحقوق متولى رعاية الطفل ، وحقه فى التأديب المباح شرعاً ، يحظر تعريض الطفل عمداً لأى إيذاء بدنى ضار أو ممارسة ضارة أو غير مشروعة ٠

وللجنة الفرعية لحماية الطفولة المختصة اتخاذ الإجراءات القانونية عند مخالفة نص الفقرة السابقة ٠"

مادة٧ مكرراً (ب) :

تكفل الدولة أولوية الحفاظ على حياة الطفل وتنشئته تنشئة سالمة آمنة بعيدة عن النزاعات المسلحة ، وضمان عدم إنخراطه فى الأعمال الحربية . وتكفل احترام حقوقه فى حالات الطوارئ والكوارث والحروب والنزاعات المسلحة ، وتتخذ كافة التدابير لملاحقة ومعاقبة كل من يرتكب فى حق الطفل جريمة من جرائم الحرب أو الإبادة الجماعية أو من الجرائم ضد الإنسانية ٠"

مادة١٥ (الفقرة الأخيرة) :

مع عدم الإخلال بأحكام المواد ٤ ، ٢١ ، ٢٢ × من هذا القانون ، للأم الحق فى الإبلاغ عن وليدها وقيده بسجلات المواليد ، واستخراج شهادة ميلاد له مدونا بها اسمها ، ولا يعتد بهذه الشهادة فى غير إثبات واقعة الميلاد ٠ "

مادة ٣١ (الفقرة الثانية) :

ولكل طفل من المشار إليهم فى الفقرة الأولى الحق فى التمتع بخدمات دور الحضانة ، وتتخذ الدولة جميع التدابير اللازمة لكفالة هذا الحق ٠"

مادة ٣١ مكرراً :

ينشأ فى كل سجن للنساء دار للحضانة يتوافر فيها الشروط المقررة لدور الحضانة يسمح فيها بإيداع أطفال السجينات حتى بلوغ الطفل سن أربع سنوات ، على أن تلازم الأم طفلها خلال السنة الأولى من عمره ٠

ويصدر بتنظيم كيفية اتصال الأم السجينة بطفلها وتلقيه رعايتها قرار من وزير الداخلية ، ولا يسمح للأم باصطحاب طفلها إلى

محبسها ، ولا يجوز حرمانها من رؤية طفلها أو من رعايته كجزاء لمخالفة ترتكبها ."

مادة ٣٢ (البند ٥) :

تلبية حاجة الأطفال للترويح ومزاولة الألعاب والأنشطة الترفيهية والفنية المناسبة لأعمارهم .

مادة ٥٠ (الفقرة الثالثة) :

ومع عدم الإخلال بأحكام قانون المرور يعاقب بذات العقوبة كل من أجر للطفل أو مكنه على أى نحو من قيادة مركبة آلية ، ويجوز للمحكمة إيقاف رخصة المركبة لمدة لا تزيد على ثلاثة اشهر ، وإيقاف رخصة المكان المخصص للتأجير لنفس المدة ، وفى حالة العود يجب الحكم بإلغاء رخصة المكان أو غلقه إن لم يكن مرخصاً به ."

مادة ٦٥ مكرراً :

يجرى الفحص الطبى قبل إلحاقه بالعمل للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذى يلحق به ، ويعاد الفحص دوريا مرة ، على الأقل ، كل سنة ، وذلك على النحو الذى تبينه اللائحة التنفيذية .

وفى جميع الأحوال يجب ألا يسبب العمل آلاماً أو أضراراً بدنية أو نفسية للطفل ، أو يحرمه من فرصته فى الانتظام فى التعليم والترويح وتنمية قدراته ومواهبه ويلزم صاحب العمل بالتأمين عليه وحمايته من إضرار المهنة خلال فترة عمله .

وتزاد إجازة الطفل العامل السنوية عن إجازة العامل البالغ سبعة أيام ، ولا يجوز تأجيلها أو حرمانه منها لأى سبب ."

مادة ٧٦ مكرراً :

للطفل المعاق الحق فى التربية والتعليم وفى التدريب والتأهيل المهنى فى ذات المدارس والمعاهد ومراكز التدريب المتاحة للأطفال غير المعاقين ، وذلك فيما عدا الحالات الاستثنائية الناتجة عن طبيعة ونسبة الإعاقة .

وفى هذه الحالات الاستثنائية تلتزم الدولة بتأمين التعليم والتدريب فى فصول أو مدارس أو مؤسسات أو مراكز تدريب خاصة بحسب الأحوال ، تتوافر فيها الشروط التالية :

١ . أن تكون مرتبطة بنظام التعليم النظامى وبنظام التدريب والتأهيل المهنى لغير المعاقين .

٢ . أن تكون ملائمة لاحتياجات الطفل المعاق وقريبة من مكان إقامته .

٣ . أن توفر تعليماً أو تأهيلاً كاملاً بالنسبة لكل الأطفال المعاقين مهما كانت سنهم ودرجة إعاقتهم ."

مادة ٩٨ مكرراً :

على كل من علم بتعرض الطفل للخطر أن يقدم إليه مافى مكنته من المساعدة العاجلة الكفيلة بتوقى الخطر أو زوالة عنه ."

مادة ٩٩ مكرراً :

تقوم اللجان الفرعية لحماية الطفولة باتخاذ ما تراه من التدابير والإجراءات الآتية :

١ . إبقاء الطفل فى عائلته مع التزام الأبوين باتخاذ الإجراءات اللازمة لرفع الخطر المحدق به وذلك فى آجال محددة ورهن رقابة دورية من لجنة حماية الطفولة .

إبقاء الطفل فى عائلته مع تنظيم طرق التدخل الإجتماعى من الجهة المعنية بتقديم الخدمات الاجتماعية والتربوية والصحية اللازمة للطفل وعائلته ومساعدتها .

٣ . إبقاء الطفل فى عائلته مع أخذ الإحتياطات اللازمة لمنع كل اتصال بينه وبين الأشخاص الذين من شأنهم أو يتسببوا له فيما يهدد صحته أو سلامته البدنية أو المعنوية .

٤ . التوصية لدى المحكمة المختصة بإيداع الطفل مؤقتاً لحين زوال الخطر عنه لدى عائلة أو هيئة أو مؤسسة اجتماعية أو تربوية أخرى وعند الاقتضاء بمؤسسة صحية أو علاجية وذلك طبقا للإجراءات المقررة قانونا .

٥ . التوصية لدى المحكمة المختصة باتخاذ التدابير العاجلة اللازمة لوضع الطفل فى إحدى مؤسسات الاستقبال أو إعادة التأهيل أو المؤسسات العلاجية أو لدى عائلة مؤتمنة أو هيئة أو مؤسسة اجتماعية أو تعليمية ملائمة للمدة اللازمة لزوال الخطر عنه ، وذلك فى حالات تعرض الطفل للخطر أو إهماله من قبل الأبوين أو متولى أمره .

٦ . وللجنة ، عند الإقتضاء ، أن ترفع الأمر إلى محكمة الأسرة للنظر فى إلزام المسئول عن الطفل بنفقة وقتية ، ويكون قرار المحكمة فى ذلك واجب التنفيذ ولا يوقفه الطعن فيه .

وفى حالات الخطر المحدق تقوم الإدارة العامة لنجدة الطفل بالمجلس القومى للطفولة والأمومة أو لجنة حماية أيهما أقرب باتخاذ ما يلزم من إجراءات عاجلة لإخراج الطفل من المكان الذى يتعرض فيه للخطر ونقله إلى مكان آمن بما فى ذلك الاستعانة برجال السلطة عن الاقتضاء .

ويعتبر خطراً محدقا كل عمل إيجابي أو سلبى يهدد حياة الطفل أو سلامته البدنية أو المعنوية على نحو لا يمكن تلافيه بمرور الوقت .

مادة ٩٩ مكرراً (أ) :

تقوم لجان حماية الطفولة بصفة دورية بمتابعة إجراءات ونتائج تنفيذ التدابير المتخذة فى شأن الطفل ولها أن توصى ، عند الإقتضاء ، بإعادة النظر غى هذه التدابير وتبديلها أو وقفها بما يحقق قدر الإمكان إبقاء الطفل فى محيطة العائلى ، وعدم فصله عنه ألا كملاذ أخير ، ولأقصر فترة زمنية ممكنة ، وإعادته إليه فى أقرب وقت .

مادة ١١٦ مكرراً :

يزاد بمقدار المثل الحد الأدنى للعقوبة المقررة لأى جريمة إذا وقعت من بالغ على طفل ، أو إذا أرتكبها أحد والديه أو من له الولاية أو الوصاية عليه أو المسئول عن ملاحظته وتربيته أو من له سلطة عليه ، أو كان خادما عند من تقدم ذكرهم ."

مادة ١١٦ مكرراً (أ) :

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنتين وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه كل من استورد أو صدر أو أنتج أو أعد أو عرض أو طبع أو روج أو حاز أو بث أى أعمال إباحية يشارك فيها أطفال أو تتعلق بالإستغلال الجنسى للطفل ، ويحكم بمصادرة الأدوات والآلات المستخدمة فى ارتكاب الجريمة والأموال المتحصلة منها ، وغلق الأماكن محل ارتكابها مدة لا تقل عن ستة أشهر ، وذلك كل مع عدم الإخلال بحقوق الغير حسن النية .

ومع عدم الإخلال بأى عقوبة اشد ينص عليها فى قانون آخر ، يعاقب بذات العقوبة كل من :

(أ) استخدم الحاسب الآلى أو الإنترنت أو شبكات المعلومات أو الرسوم المتحركة لإعداد أو لحفظ أو لمعالجة أو لعرض أو لطباعة أو لنشر أو لترويج أنشطة أو أعمال إباحية تتعلق بتحريض الأطفال أو استغلالهم فى الدعارة والأعمال الإباحية أو التشهير بهم أو بيعهم .

(ب) استخدم الحاسب الآلى أو الإنترنت أو شبكات المعلومات أو الرسوم المتحركة لتعريض الأطفال على الانحراف أو لتسخيرهم فى ارتكاب جريمة أو على القيام بأنشطة أو أعمال غير مشروعة أو منافية للآداب ، ولو لم تقع الجريمة فعلا ."

مادة ١١٦ مكرراً (ب) :

مع عدم الإخلال بأى عقوبة أشد ينص عليها فى قانون آخر ، يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه كل من نشر أو اذاع بأحد أجهزة الإعلام أى معلومات أو بيانات ، أو أى رسوم أو صور تتعلق بهوية الطفل حال عرض أمره على الجهات المعنية بالأطفال المعرضين للخطر أو المخالفين للقانون ."

مادة ١١٦ مكرراً (ج) :

تسرى أحكام انقضاء الدعوى الجنائية بالصلح أو التصالح ، المقررة فى قانون الإجراءات الجنائية أو أى قانون آخر ، على الجرائم التى يرتكبها الطفل ."

مادة ١١٦ مكرراً (د) :

يكون للأطفال المجنى عليهم والأطفال الشهود ، فى جميع مراحل الضبط والتحقيق والمحاكمة والتنفيذ ، الحق فى الإستماع إليهم وفى المعاملة بكرامة وإشفاق ، مع الاحترام الكامل لسلامتهم البدنية والنفسية والأخلاقية ، والحق فى الحماية والمساعدة الصحية والاجتماعية والقانونية وإعادة التأهيل والدمج فى المجتمع ، فى ضوء المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن توفير العدالة للأطفال ضحايا الجريمة والشهود عليها .

مادة ١٤٤ مكرراً :

ينشأ صندوق يتبع المجلس القومى للطفولة والأمومة يسمى صندوق رعاية الطفولة والأمومة وتكون له الشخصية الإعتبارية المستقلة وموازنة خاصة ، وتبدأ السنة المالية له ببداية السنة المالية للدولة ، وتنتهى بنهايتها ، ويرحل فائض الحساب من سنة مالية إلى أخرى ."

مادة ١٤٤ مكرراً (أ) :

يكون للصندوق مجلس إدارة برئاسة الأمين العام للمجلس القومى للطفولة والأمومة ويصدر بتشكيل مجلس إدارة الصندوق ونظام العمل فيه قرار من رئيس مجلس الوزراء ، وتكون مدة مجلس إدارة الصندوق ثلاث سنوات قابلة للتجديد ."

مادة ١٤٤ مكرراً (ب) :

مجلس إدارة الصندوق هو الجهة المهيمنة على شئونه ، وله على وجه الخصوص ما يأتى :

١ . اتخاذ ما يلزم لتنمية موارد الصندوق .

٢ . إنشاء دور إيواء ومدارس ومستشفيات خاصة بالطفل ٣ . إقامة مشروعات خدمية وإنتاجية وحفلات وأسواق خيرية ومعارض ومباريات رياضية لتحقيق أهداف المجلس القومى للطفولة والأمومة ، وذلك بعد الحصول على التصريح من الجهات المعنية .

٤ . توزيع إعانات على الجهات المهتمية بالطفولة والأمومة .

٥ . القيام بأي عمل من شأنه دعم حقوق الطفل ".

مادة ١٤٤ مكررا (ج) :

تتكون موارد الصندوق مما يأتى :

أ) المبالغ المدرجة بالموازنة العامة للدولة لدعم الصندوق .

ب) الغرامات ومقابل التصالح عن الجرائم المنصوص عليها فى هذا القانون .

ج) عوائد استثمار أموال الصندوق والعقارات التى تخصص له أو تؤول إليه .

د) الهبات والإعانات والتبرعات والوصايا التى يقرر مجلس إدارة الصندوق قبولها ، وتعفى هذه الهبات والإعانات والتبرعات والوصايا من جميع أنواع الضرائب ".

(المادة الثالثة)

تستبدل كل من العبارات الآتية بالعبارة المبينة قرينها :

عبارة " خمس عشرة سنة " بعبارة " أربع عشرة سنة " وعبارة " ثلاث عشرة سنة " بعبارة " إثنتى عشرة سنة " فى المادة (٦٤) من هذا القانون .

عبارة السابعة مساءً " بعبارة " الثامنة مساءً " الواردة فى المادة (٦٦) من هذا القانون .

عبارة " لم تجاوز سنة " بعبارة " لم تبلغ سنة " الواردة فى المادة (١٠٩) من هذا القانون .

عبارة " لم يجاوز " بعبارة " لم يبلغ " فى المادة (١١٩) من هذا القانون.

عبارة " تجاوزت الخامسة عشرة " بعبارة " بلغت الخامسة عشرة " وعبارة" أنه لم يجاوزها " بعبارة " أنه لم يبلغها " وعبارة تجاوزت الثامنة عشرة " بعبارة " بلغت الثامنة عشرة " وعبارة " أنه تجاوز الثامنة عشرة " بعبارة " أنه بلغ الثامنة عشرة " فى المادة (١٣٣) من هذا القانون .

عبارة " الذين لم يتجاوزوا " بعبارة " الذين لم يبلغوا " فى المادة (١٣٩) من هذا القانون .

وتستبدل عبارة الوزير المختص بالشئون الاجتماعية بعبارة " وزير الشئون الاجتماعية " أينما وردت فى هذا القانون .

(المادة الرابعة)

يضاف إلى قانون العقوبات المشار إليه مادتان جديدتان برقمى (٢٤٢ مكرراً و ٢٩١) ، نصاهما الآتيان :

مادة ٢٤٢ مكرراً :

مع مراعاة حكم المادة (٦١) من قانون العقوبات ، ودون الإخلال بأى عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر ، يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنتين أو بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف كل من أحدث الجرح المعاقب عليه فى المادتين (٢٤١ ، ٢٤٢) من قانون العقوبات عن طريق إجراء ختان لأنثى ".

مادة ٢٩١ :

يحظر كل مساس بحق الطفل فى الحماية من الاتجار به أو الاستغلال الجنسى أو التجاري أو الإقتصادى ، أو استخدامه فى الأبحاث والتجارب العلمية ويكون للطفل الحق فى توعيته وتمكينه من مجابهة هذه المخاطر .

ومع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها فى قانون آخر ، يعاقب بالسجن المشدد مدة لا تقل عن خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائتى ألف جنيه كل من باع طفلا أو إشتراه أو عرضه للبيع ، وكذلك من سلمه أو تسلمه أو نقله باعتباره رقيقاً ، أو استغله جنسياً أو تجارياً ، أو استخدمه فى العمل القسرى ، أو غير ذلك من الأغراض غير المشروعة ، ولو وقعت الجريمة فى الخارج .

ويعاقب بذات العقوبة من سهل فعلاً من الأفعال المذكورة فى الفقرة السابقة أو حرض عليه ولو لم تقع الجريمة بناء على ذلك .

ومع عدم الإخلال بأحكام المادة (١١٦مكرراً) من قانون الطفل ، تضاعف العقوبة إذا ارتكبت من قبل جماعة إجرامية منظمة عبر الحدود الوطنية .

ومع مراعاة حكم المادة (١١٦ مكرراً) من القانون المشار إليه ، يعاقب بالسجن المشدد كل من نقلمن طفل عضواً من أعضاء جسده أو جزءاً منه ، ولا يعتد بموافقة الطفل أو المسئول عنه ".

(المادة الخامسة)

تضاف إلى القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ فى شأن الأحوال المدنية مادة جديدة برقم (٣١ مكرراً) ، نصها الآتى :

مادة ٣١ مكرراً :

لا يجوز توثيق عقد زواج لمن لم يبلغ من الجنسين ثمانى عشرة سنة ميلادية كاملة .

ويشترط للتوثيق أن يتم الفحص الطبى للراغبين فى الزواج للتحقق من خلوهما من الأمراض التى تؤثر على حياة أو صحة كل منهما أو على الزواج للتحقق من خلوها من الأمراض التى تؤثر على حياة أو صحة كل منهما أو على صحة نسلهما ، وإعلامهما بنتيجة هذا الفحص ، ويصدر بتحديد تلك الأمراض وإجراءات الفحص وأنواعه والجهات المرخص لها به قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العدل .

ويعاقب تأديبيا كل من وثق زواجاً بالمخالفة لأحكام هذه المادة ".

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به إعتباراً من اليوم التالى لتاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ١١ جمادى الآخرة سنة ١٤٢٩ هـ .

(الموافق ١٥ يونية سنة ٢٠٠٨ م) .

حسنى مبارك

نشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر فى ٦/١٥/ ٢٠٠٨ .

قانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨
بتعديل بعض أحكام قانون العمل
الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه

(المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد (٧٠ ، ٧١ ، ٧٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، النصوص التالية :

مادة (٧٠) :

إذا نشأ نزاع فردى بين صاحب العمل والعامل فى شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أى من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلأى منهما أن يطلب من لجنة . تشكل من : ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً) ، وممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال . خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً ، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً . من تاريخ تقديم الطلب . جاز لأى منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها فى المادة (٧١) من هذا القانون أو أن يلجأ إليها فى موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه فى عرض الأمر على المحكمة .

مادة (٧١) :

تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الإبتدائية وتختص دون غيرها بالفصل فى كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها فى المادة (٧٠) من هذا القانون . وتخطر المحكمة ممثلا عن المنظمة النقابية المعنية ، وممثلا عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما فى النزاع فى أول جلسة ، فإذا تخلف أى منهما عن الحضور استمرت المحكمة فى نظر الدعوى

وعلى المحكمة العمالية أن تفصل . على وجه السرعة ويحكم واجب النفاذ ولم تم استئنافه . فى طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ، فإذا رفضت الطلب ، قضت باستمرار العامل فى عمله وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدى إليه مالم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم بإستمرار العامل فى عمله أعتبر ذلك فصلا تعسفياً يستوجب التعويض طبقا لنص المادة (١٢٢) من هذا القانون .

وتقضى المحكمة العمالية . بصفة مستعجلة . وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة إثنى عشر شهراً إذا جاوزت مدة عمله سنة كاملة ، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منها ذلك ، وعلى العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوما من اليوم التالى لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبداؤها .

وتقضى المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائى وفى باقى طلباته بعد أن تخصم المبالغ التى يكون العامل قد أستوفاها تنفيذا للحكم الصادر بالتعويض المؤقت .

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابى قضت المحكمة العمالية بإستمرار العامل فى عمله إذا طلب ذلك مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .

وتتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون أحكام قانونى المرافعات والإثبات فى المواد المدنية والتجارية .

مادة (٧٢)

يتبع فى الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة فى قانون المرافعات المدنية والتجارية "

(المادة الثانية)

تستبدل عبارة " المحكمة العمالية " بعبارة " اللجنة " أينما وردت فى نصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

(المادة الثالثة)

على اللجان والمحاكم أن تحيل من تلقاء نفسها مايوجد لديها من منازعات ودعاوى أصبحت من إختصاص المحاكم العمالية بمقتضى هذا القانون المرفق ، وذلك بالحالة التى تكون عليها وبدون رسوم ، وفى حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بأمر الإحالة مع تكليفه بالحضور فى الميعاد أمام المحكمة العمالية التى تحال إليها الدعوى .

ولاتسرى أحكام الفقرة الأولى على المنازعات والدعاوى المحكوم فيها وتخضع الأحكام الصادرة فيها للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية فى تاريخ صدورها .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٨ جمادى الأخر سنة ١٤٢٩

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر أ فى ٢٢/٦/ ٢٠٠٨ .

قانون رقم ١٨٤ لسنة ٢٠٠٨
فى شأن تعديل بعض أحكام قانون المحكمة الدستورية العليا

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه : (المادة الأولى)

مع مراعاة سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به أعضاء الهيئات القضائية ، يستحق عضو الهيئة القضائية حقوقه التأمينية وفقا للبند (١) من المادة رقم ١٨ من قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ عند بلوغه سن الستين ، ويوقف استقطاع اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة اعتبارا من بلوغه السن المذكورة .

ويسرى حكم الفقرة السابقة على أعضاء الهيئات القضائية الذين تجاوزوا سن الستين اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون .

ولا تخل الفقرتان السابقتان بجمع عضو الهيئة القضائية بين المرتب والمعاش حتى بلوغه سن التقاعد .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به إعتبارا من أول يوليو سنة ٢٠٠٨ .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٨ جمادى الأخر سنة ١٤٢٩ هـ

(الموافق ٢٢ يونيه سنة ٢٠٠٨)

حسنى مبارك

قانون رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٨
بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١
وبتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٧٠) من الباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ معدلا بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ ، النص الآتى :

مادة (٧٠)

تسرى أحكام هذا الباب على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو بالتوجيه أو بالتفتيش الفنى وعلى الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين وإخصائى التكنولوجيا وإخصائى الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات ، وعلى كل من كان يشغل إحدى هذه الوظائف وتم الحاقة للعمل فى وظائف الإدارة بالمدارس والإدارات والمديريات التعليمية وديوان عام وزارة التربية والتعليم والجهات التابعة لها .

وتسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا الباب .

(المادة الثانية)

يستبدل بنص المادة ٩٣ مكررا (أ) من الباب الخامس من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها معدلاً بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ ، النص الآتى :

مادة ٩٣ مكررا (أ) :

تسرى أحكام هذه المادة وما بعدها على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو التوجيه أو التفتيش الفنى ، وعلى الإخصائيين والاجتماعيين والنفسيين وإخصائيى التكنولوجيا وإخصائيى الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات بها ، وعلى كل من كان يشغل إحدى هذه الوظائف وتم الحاقة للعمل فى وظائف الإدارة بالمعاهد والمناطق الأزهرية والإدارة العامة لقطاع المعاهد الأزهرية .

وتسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما لم يرد بشأنه نص خاص .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢١ جمادى الآخرة سنة ١٤٢٩ هـ .

(الموافق ٢٥ يونية سنة ٢٠٠٨ م)

حسنى مبارك

نشر فى الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر هـ فى ٢٠٠٨/٦/٢٥ .

ثانيا قرارات رئيس مجلس الوزراء
قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٥١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن الترخيص بإنشاء وإدارة مراكز للخدمات الحكومية

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ وعلى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٣ لسنة ٢٠٠٤ بشأن تحديد اختصاصات وزير الدولة للتنمية الإدارية

وبناء على ما عرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية ،

قرر

(المادة الأولى)

مع عدم الإخلال بحق المواطنين فى التعامل مباشرة مع كافة وحدات الدولة وأجهزتها للحصول على الخدمات التى تقدمها وفق النظم المقررة لها ، يجوز للوزير المختص بالتنمية الإدارية ، بعد موافقة المحافظ المختص التصريح بإنشاء ، وإدارة مراكز لأداء الخدمات الحكومية فى جميع المحافظات لطالبى الخدمة من المواطنين ، كما يجوز له منح حق إدارة المراكز التى تقيمها الدولة لذات الغرض للقطاع الخاص أو الشراكة معه فى إنشائها وإدارتها ، وذلك كله وفقا لأحكام القانون وبما يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المشتغلين بهذا النشاط .

ويصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية قواعد منح الترخيص بإنشاء وإدارة المراكز المشار إليها ، وحالات سحب الترخيص أو وقفة وتحديد الدورات التدريبية المؤهلة للعمل بها .

كما يضع المخططات التفصيلية لنشر المراكز ، بعد موافقة المحافظ المختص بوحدات الإدارة المحلية ، بما يضمن حسن توزيعها وضمان حصول المواطنين على الخدمات بالكفاءة والفعالية اللازمة

(المادة الثانية)

تتولى المراكز المرخص لها التيسير على من يرغب من المواطنين فى التعامل مع الجهات الإدارية ومعاونتهم فى إجراءات الحصول على الخدمات المطلوبة من كافة وحدات الدولة وأجهزتها ، وفقا للضوابط التى تضعها وزارة الدولة للتنمية الإدارية ، وتلتزم هذه المراكز على وجه الخصوص بما يلى :

١ . أداء الخدمات الجماهيرية التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية لمن يرغب من المواطنين طالبى الخدمات فى كافة وحدات وأجهزة الدولة المنوط بها قانونا ، وتوفير نماذج طلبات الخدمات واستيفائها وإستلام المستندات والأوراق المطلوبة والرسوم المستحقة قانونا من المواطن ومتابعة الإجراءات بها حتى تمام الحصول على الخدمة المطلوبة وتسليمها للمواطن طالب الخدمة .

٢ . الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات وكافة الأوراق والمستندات التى يقدمها المواطن للحصول على الخدمة ، وتظل فى حيازتها بصفة أمانة لحين إنجاز الخدمة ، وتتعهد المراكز بتسليم كافة الأوراق والمستندات والخدمة المطلوبة إلى المواطن طالب الخدمة ، ولاتنتفى مسئولية المركز المرخص له أو أحد تابعية إلا بتمام تسليم المواطن ما يفيد إنجاز الخدمة المطلوبة بصفة نهائية وتوقيع المواطن بما يفيد الاستلام .

٣ . المسئولية الكاملة عن اية أضرار تلحق بالمواطن طالب الخدمة وتكون ناجمة عن أخطاء أو إهمال من جانب المركز المرخص له بتقديم الخدمة أو أحد تابعية أثناء تأديتهم للأعمال محل الترخيص .

٤ . الإعلان عن الخدمات المرخص للمركز بتقديمها لطالبى الخمة من المواطنين وتكلفة كل خدمة فى مكان ظاهر بموقع العمل .

٥ . سداد جميع المصاريف المستحقة ، وكذلك الضرائب والرسوم والدمغات المقررة قانونا على الترخيص المطلوب .

٦ . الإمساك بالسجلات التى تحددها وزارة الدولة للتنمية الإدارية وتمكين الوزارة ، من خلال مديريات التنظيم والإدارة المختصة ، من إجراء أعمال الإشراف والمتابعة على أعمال المركز وحساباته خلال مدة الترخيص .

٧ . يتعين على مراكز أداء الخدمات الحكومية الالتزام بشروط الترخيص ، واستيفاء كافة إجراءات التسجيل التجارى والضريبى وغيرها من الضوابط التى حددها القانون أو القرارات المنظمة لعملها .

(المادة الثالثة)

تلتزم جميع وحدات الجهاز الإدارى للدولة بالتعامل مع المراكز المرخص لها من وزارة الدولة للتنمية الإدارية والعاملين التابعين لها بصفاتهم مندوبين عن المواطن ، بأسمه ولمصلحته ، كما لو كان المواطن حاضرا ، ولا يجوز لهذه الوحدات أن تعلق أداء الخدمة أو إنجازها أو تسليمها على حضور المواطن شخصيا ، إلا فى الحالات المنصوص عليها صراحة فى القوانين السارية ، وعلى الجهات المختصة كل فى نطاقه متابعة تنفيذ عمل هذه الوحدات .

كما تلتزم الجهات المعنية فى كل محافظة بإصدار التراخيص اللازمة لتشغيل المراكز المرخص لها ، مثل تراخيص إشغال الطريق العام وتوصيلات المرافق العامة (كهرباء . مياه . وسائل إتصال) وغيرها ، وكذا تراخيص الأنشطة التكميلية ، كما تلتزم جميع وحدات الجهاز الإدارى للدولة بالتعاون فيما بينها نحو إصدار كافة التراخيص الخاصة بالمرافق الحيوية وذلك طبقا للضوابط التى يضعها وزير الدولة للتنمية الإدارية .

(المادة الرابعة)

يشكل بقرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية لجنة عليا لتيسير الخدمات الحكومية تضم فى عضويتها الوزارات والأجهزة المعنية وممثلين عن المجتمع المدنى والمشتغلين بالنشاط ، وتكون مهمتها متابعة عمل مراكز الخدمات الحكومية على مستوى الجمهورية والإشراف والرقابة على العاملين بها ، والتنسيق مع جميع وحدات الجهاز الإدارى للدولة فى مجالاتها .

(المادة الخامسة)

تتقدم المراكز بطلب إلى اللجنة العليا لتيسير الخدمات الحكومية يحدد فيه مقابل تقديم الخدمة طبقا لطبيعة القيمة المضافة ، وتوافق اللجنة طبقا لتقديرها ، ولايدخل هذه المقابل ضمن الرسوم المقررة لأداء الخدمة .

كما يصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية قرارا بتحديد الضوابط التى تنظم العمل داخل مراكز الخدمات الحكومية .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٦ جمادى الأخر سنة ١٤٢٩ هـ .
الموافق ١٠ يونيه سنة ٢٠٠٨ م

رئيس مجلس الوزراء

دكتور / أحمد نظيف

الوقائع المصرية العدد ١٣٣ تابع فى ٢٠٠٠/٦/١٠

ثالثا قرارات الوزراء

وزارة المالية

قرار رقم ٣٥٣ لسنة ٢٠٠٨

بتعديل بعض أحكام قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧ بالقواعد المنفذة لأحكام قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

وزير المالية

بعد الإطلاع على قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٢ لسنة ٢٠٠٥ بتحديد الوزير المختص بتنفيذ قانون
التأمين الإجتماعى ،

وعلى قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧ بالقواعد المنفذة لقانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ،وعلى المذكرة المعروضة علينا ،

قرر

(المادة الأولى)

يستبدل نص المادة (١٧٣) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ المشار إليه بالنص الآتى :.

مادة ١٧٣ :

على أجهزة شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فى حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز أو الوفاة إبلاغ جهاز التأمين الإجتماعى كتابة خلال أسبوع من تاريخ العلم بالوقعة دون تعليق ذلك على صدور قرار إنهاء الخدمة وعلى جهاز التأمين الإجتماعى استيفاء كافة مستندات ملف التأمين الإجتماعى وفقا لأحكام الباب الأول وإرساله إلى الصندوق المختص خلال مدة أقصاها

خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء الخدمة ٠
وعلى جميع المناطق والمكاتب التابعة لصندوقى التأمين الإجتماعى بالتنسيق مع أجهزة شئون العاملين بالجهات المشار إليها بالفقرة الأولى إتخاذ إجراءات تجهيز الملف التأمينى للمؤمن عليه من حيث ضم المدد ومراجعة البيانات والمعلومات الواردة بالملف الورقى مع الملف المسجل آليا وذلك قبل ثلاثة أشهر من بلوغ المؤمن عليه سن الستين حتى يمكن صرف المعاش فى نفس اليوم الذى يبلغ فيه المؤمن عليه هذه السن ٠
وعلى الصندوق المختص فور ورود ملف التأمين الإجتماعى إتخاذ الإجراءات الآتية :
١ . التحقق من استيفاء ملف التأمين الإجتماعى وفقا للباب أول ٠
٢ . تقدير وصرف الحقوق التأمينية بصفة نهائية وفقا لأحكام القانون مع مراعاة خصم ماسبق صرفه من سلفة معاش بمعرفة صاحب العمل ٠
٣ . إخطار صاحب الشأن بقيمة الحقوق التأمينية المستحقة له بصفة نهائية وفقا لأى من النموذجين رقمى (١٧٣) و (١٧٣ مكررا) المرفقين ٠
وإذا تأخر صرف مستحقات المؤمن عليه أو المستحقين عنه فى المواعيد المقررة بعد إرسال الملف إلى الصندوق المختص مستوفيا كافة المستندات يلتزم الصندوق بناء على طلب صاحب الشأن بقيمة المبالغ الإضافية وفقا للمادة (١٤١) من قانون التأمين الإجتماعى ٠
وإذا كان تأخر صرف هذه المستحقات نتيجة عدم إرسال الملف إلى الصندوق المختص فى الموعد المحدد أو لعدم إستيفاء صاحب العمل المستندات المشار إليها بالمادة (٥) يرجع الصندوق المختص على صاحب العمل بقيمة المبالغ الإضافية التى التزم بصرفها للمؤمن عليه أو المستحقين عنه نظير التأخير فى الصرف ٠

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ صدوره ٠
صدر فى ٢٠٠٨/٥/٢٧

وزير المالية
د ٠ يوسف بطرس غالى

الوقائع المصرية العدد ٢٠٥ فى ٢٠٠٨/٩/٣

وزارة التضامن الإجتماعى

قرار وزارى رقم ٩٩ لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم إجراء مراجعة وتدقيق واستكمال البيانات للبطاقات التموينية

صادر بتاريخ ٢٠٠٨/١٠/٢٥
وزير التضامن الإجتماعى
بعد الإطلاع على المرسوم بالقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين وتعديلاته
وعلى القرار الوزارى رقم ٤٨٣ لسنة ١٩٨٧ فى شأن قواعد استخراج البطاقات التموينية والتعامل بها وتعديلاته ،
وعلى التوجيه الوزارى رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٨ بشأن مراجعة وتدقيق واستكمال البيانات للبطاقات التموينية ،
وعلى موافقة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٨/١٠/٢٢ ،
وعلى موافقة لجنة التموين العليا ،

قــــــرر

(المادة الأولى)

على مديريات التموين والتجارة الداخلية بالمحافظات إجراء مراجعة وتدقيق واستكمال البيانات للبطاقات التموينية المعمول بها حاليا خلال الفترة من ٢٠٠٨/١١/١ حتى ٢٠٠٩/١/٣١ طبقا للخطة الموضوعية من قبل المديريات ٠

(المادة الثانية)

يعفى من فروق الأسعار والعقوبة الجنائية كل مواطن مقيد ببطاقة تموينية يتقدم من تلقاء نفسه إلى مكتب التموين المختص خلال فترة مراجعة وتدقيق واستكمال البيانات للبطاقات التموينية المعمول بها حاليا من ٢٠٠٨/١١/١ وحتى ٢٠٠٩/١/٣١ بطلب تعديل بيانات بطاقته التموينية سواء بحذف الأفراد المتوفين أو المغادرين للبلاد أو بإبلاغ عن حيازته لأكثر من بطاقة أو قيده ضمن أفراد ببطاقة تموينية أخرى ٠

(المادة الثالث)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به اعتبارا من ٢٠٠٨/١١/١ ٠

وزير التضامن الإجتماعى
دكتور / على السيد المصيلحى

الوقائع المصرية العدد ٢٥١

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٩٤) لسنة ٢٠٠٨ تعديل القرار رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه أو الحرمان منه

وزير الدولة للتنمية الإدارية
بعد الإطلاع على الدستور
وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ ،
وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،
وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ فى شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها ٠
وعلى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والحرمان منه ٠

قــــرر

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة الثالثة من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والحرمان منه النص الآتى : ٠
مع مراعاة أحكام المادة الثانية من هذا القرار يكون إستحقاق الحافز على النحو التالى : ٠
١) يستحق الحافز كاملا من حقق أداء متميز بأن حصل على أعلى مرتبة فى تقارير الكفاية عن السنة السابقة لمنح الحافز أو المرتبة الأدنى منه مباشرة إذا تعذر الحصول على أعلى مرتبة وذلك بموافقة السلطة المختصة وألا يكون قد وقع عليه جزاءات تجاوز خصم عشرة أيام فى العام السابق على منح الحافز ٠
٢) يستحق العاملون المصرح لهم بالعمل بعض الوقت مقابل نسبة من الأجر بذات النسبة من الحافز ٠

(المادة الثانية)

يستبدل بنص المادة الرابعة من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والحرمان منه النص الآتى : ٠
■ يصرف هذا الحافز للعاملين المستدعين لخدمة الاحتياط أو المستبقين فى الخدمة العسكرية إذا توافرت لديهم شروط استحقاقه الأخرى ٠
■ لا يترتب على تطبيق هذا القرار المساس بنظم الإثابة والحوافز القائمة والعلاوات الأخرى ٠

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره ٠

(د ٠ أحمد درويش)

رابعا : الكتب الدورية

كتاب دورى رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٨ بشأن إعداد خطة لمواجهة الأزمات الطارئة لتأمين سلامة الأفراد والوثائق الهامة وصيانة الأبنية الحكومية

نظرا لأهمية تأمين سلامة وأرواح المواطنين ، وكذا المحافظة على الوثائق الهامة والمستندات الرسمية والمباني

والمنشآت من الأخطار فقد سبق أن أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري رقم ١١ لسنة ١٩٩٢ بشأن أعداد خطة لمواجهة الأزمات الطارئة لتأمين سلامة الأفراد والوثائق الهامة وصيانة الأبنية الحكومية.

وقد قام الجهاز بالمتابعة الميدانية لمدى تطبيق الكتاب الدوري المشار إليه بعدد من الوحدات الإدارية المختلفة أسفرت عن وجود قصور في التطبيق بما يعوق تحقيق الهدف المنشود من إذاعة الكتاب الدوري موضوع الدراسة .

وقد انتهت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن الاستفادة منها في تطبيق الإرشادات المنصوص عليها بالكتاب الدوري المشار إليه .

وأتشرف بأن أرفق لسيادتكم ملخصاً لأهم التوصيات التي انتهت إليها الدراسة للتوجيه بتنفيذ ما جاء بها .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري ،،،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
" دكتور / صفوت النحاس "

أولا : في مجال إجراءات مواجهة الأزمات : ..

تأمين سلامة المبنى :

تشكيل لجنة طوارىء دائمة بكل وحدة برئاسة احد كبار العاملين وعضوية المسئولين عن وحدة شئون المقر /الأمن / العلاقات العامة اللجنة النقابية تتولى إعداد نظام متكامل لسلامة وأمن الأفراد والمنشآت .

مع الالتزام بان تتخذ إجراءات الأمن والسلامة المنصوص عليها من قبل الوحدات الدائمة بالوحدة الأمن / وشئون المقر طبقا للكتاب الدوري رقم ١١ لسنة ١٩٩٢ .

ضرورة توفير معدات الإطفاء والكشف الدوري عليها للتأكد من سلامتها ويمكن الاستعانة بالدفاع المدني في هذا الشأن للكشف على خراطيم المياه وحنفيات الحريق وطفايات الحريق .

تأمين سلامة الأفراد :

ضرورة وضع خطة توضح كيفية إخلاء المبنى عند مواجهة أي حادث طارىء .

معظم الوحدات الإدارية لها مخرج واحد فقط يمكن من خلال التدريب على الإخلاء تنظيم خروج السيدات والرجال في الحالات الطارئة .

يجب الالتزام بإجراء التدريب العملي على الإخلاء على فترات متباعدة حتى يكون العاملين على دراية بعملية الإخلاء عند الطوارىء بما لا يعوق العمل حيث يمكن من خلال هذا التدريب تجنب الكثير من الخسائر ، ويمكن تقسيم الوحدة الإدارية بحيث تدرب كل مجموعة من العاملين على حدة ثم يتم جمعها مرة واحدة ، ويمكن الاستعانة بجهات الاختصاص في هذا الشأن حيث أن الخسائر المتوقعة لا تقارن بالوقت المستقطع لهذا التدريب .

يجب الالتزام بإعداد منشورات وملصقات ولوحات إرشادية توضح كيفية استخدام المعدات الخاصة بالإطفاء ، وكذلك كيفية التصرف في الأزمات ومخارج الطوارىء ووضعها في مكان واضح للعاملين .

يجب توفر الإمكانيات الطبية اللازمة في حالات الطوارىء من خلال وحدة إسعاف مصغرة لإجراء الإسعافات الأولية ، ويمكن ذلك من خلال حقيبة إسعافات أولية وتدريب عدد من العاملين على هذه الأعمال للإستفادة منهم في حالة الضرورة .

ثانيا : في مجال تأمين الوثائق الهامة والمستندات : ..

يجب الاهتمام بتحديد الوثائق الهامة وتخصيص مكان آمن لحفظها نظرا لأهميتها للوحدة .

وضع خطة منظمة للحفاظ على السجلات والوثائق الهامة في مواقع تبادلية .

الأخذ بالأسباب العلمية في حفظ الوثائق والمستندات الهامة مثل الحاسب الآلي الميكروفيلم .

يجب اتخاذ التدابير اللازمة لتوفير الاعتمادات الخاصة بتوفير الخزائن الحديدية اللازمة لحفظ الوثائق والمستندات والسجلات الهامة في أماكن بعيدة عن مواقع الخطر .

ثالثا : في مجال الصيانة الوقائية والمستديمة : ..

يجب توفير الاعتمادات المالية والعمالة الفنية والحرفية اللازمة لإجراء الصيانة .

الاهتمام بوضع خطة معتمدة من السلطة المختصة للقيام بأعمال الصيانة الدورية قبل وقوع الضرر ، ويتم ذلك من خلال وحدة شئون المقر والشئون الإدارية المزودة بالعمالة الحرفية المناسبة لهذه الأعمال .

ضرورة إجراء فحص دوري للمبنى وشبكات المياه والصرف والكهرباء ومعدات الإطفاء ووضع تقرير بها يعرض على السلطة المختصة لاتخاذ اللازم في هذا الشأن .

الاستعانة بالجهات المختصة بأعمال الصيانة إذا لزم الأمر (الأحياء) للحصول على موافقاتها .

ضرورة توافر العمالة المدربة على مدار اليوم لاتخاذ اللازم عند الضرورة .

كتاب دوري رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ بشأن عدم جواز الجمع بين حافز الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية وبين حافز الإثابة المقرر بالقانون ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ للعاملين بوحدات الإدارة المحلية

أصدرت وزارة الدولة للتنمية الإدارية عام ١٩٩٩ ضوابط صرف مكافأة التميز لقيادات الإدارة المحلية وورد النص في المادة الأولى من هذه الضوابط على أن (تسرى القواعد التالية بشأن استحقاق وصرف مكافأة الأداء والجهود المتميزة في أوقات العمل الرسمية و غيرها للعاملين من شاغلي الوظائف الدائمة والمعارين والمنتدبين بالدرجة الممتازة فما دونها بوحدات الإدارة ا لمحلية وذلك لشاغلي الوظائف التالية : سكرتير عام المحافظة . سكرتير عام مساعد المحافظة - رؤساء المراكز والمدن والأحياء - نواب وسكرتيري المراكز والمدن والأحياء ورؤساء القرى ، وقد حددت المادة الثانية فئات المكافأة التي تصرف شهريا وتنص المادة السادسة المعدلة من الضوابط على أنه (يجوز الجمع بين المكافأة المستحقة عن الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية وبين أي مكافأة أخرى أو جهود غير عادية أو أجور إضافية وغيرها بشرط توافر شروط المنح لهذه المكافآت الأخرى وتوافر الاعتمادات المالية لها .

وقد صدر القانون ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ وورد نص المادة الرابعة منه على انه (اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ يمنح العاملون المدنيون بوحدات الإدارة المحلية حافز إثابة إضافي شهري بنسبة ٥٠٪ من مرتباتهم الأساسية وذلك بمراعاة أن يقتصر صرف هذا الحافز للعاملين بوحدات الإدارة المحلية الذين لا يحصلون من الحوافز والجهود غير العادية والمكافآت أيا كان نوعها حالياً على نسبه ٢٥٪ من مرتباتهم الأساسية.

وقد أصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية القرار رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ وورد النص في المادة الأولى منه على أن : يصرف للعاملين بوحدات الإدارة المحلية حافز الإثابة الاضافي المنصوص عليه بالمادة الرابعة من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ بالفرق بين نسبة ٧٥٪ من الأجر الاساسي الشهري وما كانوا يتقاضونه من الحوافز بنسبة ٢٥٪ من الأجر الاساسي إعمالا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨.

وقد ثار التساؤل عما إذا كان يجوز لقيادات الإدارة المحلية الجمع بين حافز الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية وبين حافز الإثابة المقرر بالقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ .

وقد عرض الموضوع على إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتنمية المحلية حيث ارتأت بكتابها رقم (١٦١٨) المؤرخ ٢٠٠٨/١١/٢٤ [ملف رقم ٣١٢٥/٢١/٧٥ سجل ٢٠٠٨/٦٦٩) إلى عدم جواز الجمع بين حافز الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية وبين حافز الإثابة المقرر بالقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ باعتبار أن ما يتقاضاه قيادات الإدارة المحلية من حافز أداء متميز يزيد عن ٧٥٪ من الأجر الأساسي وذلك إعمالا للبند رقم (٥) من المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨.

نرجو التفضل بالتنبية على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم بتنفيذ ما تقدم .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري ،،،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
" دكتور / صفوت النحاس "

امانكو

AMANCO

نشـــاط الشــركــة

١ . القيام بأعمال نقل وتأمين الأموال والمقتنيات الثمينة داخل جمهورية مصر العربية وبينها وبين الدول الأخرى.

٢ . إنشاء غرف محصنة لحفظ وتخزين نقدية العملاء بالشركة وإعادة توزيعها.

٣ . حفظ المستندات طبقاً للقواعد والإجراءات الأمنية المعمول بها عالمياً.

٤ . إنشاء إدارة نظم حديثة تشمل الآتى:

أ . قطاع A.T.M (لتغذية ماكينات الصرف الآلى).

ب . قطاع فرز وعد وإدارة الأموال CMS.

جـ . حفظ المستندات طبقاً للقواعد والإجراءات الأمنية المعمول بها عالمياً.



المركز الرئيسى: مدينة ٦ أكتوبر

تليفون: ٠٢/٧٣٥٧٧٦٤ . ٠٢/٧٣٦٠٥٠٨ . ٠٢/٧٣٦٠٤٨٣

فاكس: ٠٢/٧٣٧٧٦٧٧ **صندوق بريد:** ١٢ (٦ أكتوبر)

فرع القاهرة:

برج مصر للسياحة الدور ١٤ ميدان العباسية

تليفون: ٠٢/٦٨٥٧٦٢٨ **فاكس:** ٠٢/٦٨٢٢٣٧٢

صندوق بريد: ٣٦ العباسية

فرع الإسكندرية: تليفون: ٠٣/٤٢٨٠٧٢٤

فرع أسيوط: تليفون: ٠٨٨/٣٣٢١٤٣٧

فرع المنصورة: تليفون: ٢٣٠٣١٠٤(٠٥٠)

فرع طنطا: تليفون: ٩١١٥١٧٧(٠٤٠)

